BIULETYN ŚRODOWISK PRACOWNICZYCH – NR 37 / LIPIEC 2013

INICJATYWA PRACOWNICZA



PRYWATYZACJA NIE WYSZŁA NAM NA ZDROWIE! / GORZÓW – STR.2 / PONADTO: WALCZYMY O SWOJE OD 1890 - 1 MAJA / WROCŁAW – STR.4 / ZA CIĘCIA W WARSZAWSKIEJ EDUKACJI ZAPŁACIMY WSZYSCY! – STR.6 / ZALEGŁE WYPŁATY W ŻŁOBKACH / POZNAŃ – STR.7 / O CEGIELSKIM W ROCZNICĘ CZERWCA 1956r. – STR.7 / W OCZEKIWANIU NA OGÓLNOPOLSKI STRAJK GENERALNY – STR.12 / JP WEBER POZA KRYTYKĄ ZWIĄZKÓW? – STR.16 / WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W NOCY – STR.19 / PONURY BILANS THATCHERYZMU – STR.25

Prywatyzacja nie wyszła nam na zdrowie!

Ponad 250 osób uczestniczyło 12 kwietnia w demonstracji w Gorzowie Wielkopolskim o zaległe pensje byłych pracowników SPZOZ w Kostrzynie nad Odrą i przeciwko prywatyzacji.



autorzy: J.Erbel, D.Krawczyk, J. Wajszczak

Od blisko 6 lat, 380 pracownic i pracowników (salowe, pielęgniarki, pomoc medyczna i lekarze) sprywatyzowanego i przekształconego w spółkę prawa handlowego, byłego szpitala publicznego w Kostrzynie nad Odrą, walczy o swoje zaległe wypłaty. Kwota tych należności opiewa na blisko 7 mln zł. Starostwo powiatowe w Gorzowie, pod które podlegał ten szpital jak dotąd nie zapłaciło ludziom należnych im wypłat i sztucznie wydłuża proces jego likwidacji. Obecnie, proces ten przedłużono do 2017 r., tylko po to, by długi szpitala nie przeszły na urząd starostwa. Poszkodowani mimo prawomocnych wyroków sądu pracy nie mogą odzyskać należnych im pieniędzy. Dziś dług szpitala (razem z wierzytelnościami wobec firm prywatnych) wynosi 110 mln zł i rośnie dziennie o 21 tysięcy złotych. W województwie lubuskim większość szpitali powiatowych została już sprywatyzowana, bądź czeka je to w niedalekiej przyszłości. Władze samorządowe planują także sprywatyzować zatrudniający 1800 osób szpital w Gorzowie. Kiedy proces ten dojdzie do skutku północna cześć regionu lubuskiego zostanie pozbawiona dostępu do publicznej służby zdrowia.

Demonstracja rozpoczęła się o godz. 13 pod gorzowską Filharmonią, następnie przeszła ulicami miasta pod Urząd Wojewódzki. Zatrzymano się pod siedzibą gorzowskiego PSL (którego przewodniczącym jest starosta gorzowski Józef Kruczkowski) oraz pod biurami poselskimi posłów PO: Stefana Niesiołowskiego, Krystyny Sibińskiej i Witolda Pahla. Na ulicy Kosynierów Gdyńskich pojawił się billboard ironicznie komentujący podejście samorządu do publicznej służby zdrowia. W każdym z tych miejsc uczestnicy/czki demonstracji oskarżali rządzącą władzę o odpowiedzialność za politykę prywatyzacji służby zdrowia. Wznoszono hasła: „Dość łamania praw pracowniczych!", „Prywatyzacja nie wyszła nam na zdrowie!", „Rząd na bruk – bruk na rząd!", „Sprawa prosta – won starosta!", „Wywieziemy was na taczkach!", „Złodzieje!". Uczestnicy demonstracji nieśli transparenty z hasłami: „Oszukani przez władzę", „Oddajcie nasze pieniądze", „Żądamy naszych zaległych wynagrodzeń, odpraw i odszkodowań", „Przeciwko prywatyzacji - usługi publiczne należą do wszystkich", „Nie będziemy płacić za wasz kryzys", „Za kryzys płacą robotnicy– szefowie mają się dobrze".

Demonstracja zakończyła się pod lubuskim Urzędem Wojewódzkim, gdzie protestujący weszli do środka, domagając się rozmowy z wojewodą, który był jednak nieobecny. Wyszedł jego przedstawiciel Lubomir Fajfer, który zapewniał, że sprawa skrócenia procesu likwidacji trafiła do wojewódzkiego sądu administracyjnego. Uczestnicy demonstracji uznali, że nie będą składać kolejnej petycji, gdyż sprawa jest znana od 6 lat i dotyczy wypłacenia należnych im odpraw i odszkodowań. Wychodząc z budynku zapowiedzieli, że jeśli sprawa nie zostanie szybko załatwiona, powrócą, zaostrzając protest.

Oprócz byłych pracowników SPZOZ w Kostrzynie nad Odrą, na demonstrację przybyli działacze i działaczki OZZ Inicjatywa Pracownicza między innymi z: poznańskiej komisji w zakładach H. Cegielskiego, z międzyzakładowej komisji przy zespole żłobków w Poznaniu, a także komisji z Kostrzyna, Myśliborza, Szczecina, Warszawy i Zielonej Góry. Obecna była również delegacja górników ze Śląska zrzeszonych w WZZ „Sierpień 80", pielęgniarki z Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność w NZOZ Szpital Nowy w Kostrzynie, pielęgniarki z OZZ Pielęgniarek i Położnych i OPZZ ze szpitala wojewódzkiego w Gorzowie, członkowie i członkinie stowarzyszenia ATTAC z Berlina, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, organizacji Alternatywa Socjalistyczna z Warszawy, PPS z Wrocławia, przedstawiciele/ki Koalicji 1 Maja z Wrocławia, działacze i działaczki społeczni z Gorzowa sprzeciwiający się prywatyzacji służby zdrowia skupieni wokół profilu na portalu społecznościowym „W obronie ostatniego gorzowskiego szpitala!". Do demonstracji spontanicznie przyłączali się też mieszkańcy Gorzowa. Na koniec marszu, kolektyw „Jedzenie zamiast bomb" rozdał wegetariańskie jedzenie dla uczestników i uczestniczek protestu.

OZZ Inicjatywa Pracownicza dziękuje wszystkim za liczne przybycie i niezłomną postawę w obronie naszych wspólnych praw. Tylko zjednoczeni możemy przeciwstawić się bezkarności władzy i postępującej prywatyzacji usług publicznych. Publicznych czyli wspólnych – należnych nam wszystkim.
Solidarność naszą bronią!

Wyślij list - protest do polityków z lubuskiego

Akcja wysyłki listów protestacyjnych ws. pracownic i pracowników szpitala w Kostrzynie nad Odrą

Wzór listu:
“Wyrażam swój protest wobec skandalicznego procesu prywatyzacji Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w *Kostrzynie nad Odrą, w wyniku którego 120 pracownic pracowników straciło pracę, 380 osób do tej pory nie otrzymało zaległego, należnego im wynagrodzenia, mimo prawomocnych wyroków sądu pracy. Dodatkowo, w wyniku tego procederu, standardy opieki medycznej w szpitalu zostały pogorszone dla wszystkich mieszkańców powiatu gorzowskiego. *Sprawa ta ciągnie się już prawie 6 lat, długi wobec pracowników to prawie 7 mln zł. Jesteście odpowiedzialni za ten ludzki dramat, żądam jak najszybszego wypłacenia pieniędzy tym ludziom, oni nie mogą już dłużej czekać.”

Adresy i emaile:
Starostwo Powiatowe w Gorzowie Wlkp.
ul. Pankiewicza 5-7
66-470 Gorzów Wlkp.
powiatgorzowski@pro.onet.pl

Lubuski Urząd Wojewódzki
ul. Jagiellończyka 8
66-400 Gorzów Wlkp.
urzadwojewodzki@lubuskie.uw.gov.pl

Zarząd Wojewódzki PSL
ul. Niepodległości 27
65-042 Zielona Góra
biuro.zielonagora@psl.org.pl

Zarząd Powiatowy Ziemski PSL
starosta gorzowski Józef Kruczkowski
u. Warszawska 6/103
66-470 Gorzów Wlkp.
e-mail: biuro.gorzow@psl.org.pl

Zarząd Wojewódzki PO
ul. Kościelna 2
65-064 Zielona Góra
lubuskie@platforma.org

Senator Helena Hatka [odpowiedzialna za prywatyzacje służby zdrowia w Lubuskim]
ul. Krasińskiego8/1 66-470 Gorzów Wlkp.
senatorhatka@wp.pl







autorzy: J.Erbel, D.Krawczyk, J.Wajszczak

„Walczymy o swoje od 1890”

1 maja 2013 r. około 200 osób przeszło ulicami Wrocławia w proteście pod hasłem “Specjalna Strefa Wyzysku: Polska”.

Wśród demonstrantów znaleźli się też członkowie i członkinie OZZ Inicjatywa Pracownicza min. ze Śląska, Wrocławia, Poznania, Gorzowa Wielkopolskiego czy Warszawy. Protestowano przeciwko niskim zarobkom, głodowym emeryturom, umowom śmieciowym, czy represjom za organizowanie się w miejscu pracy. Manifestanci skandowali: “Najpierw ludzie, później zyski”, “Dość terroru pracodawców”. Pojawiły się transparenty: „Jest opresja – jest opór”, „1 maja – walczymy o swoje od 1890” czy „8 godzin pracy i ani minuty dłużej”.

Organizatorem demonstracji była koalicja lokalnych środowisk lewicowych: Klubu Krytyki Politycznej we Wrocławiu, Polskiej Partii Socjalistycznej, Młodych Socjalistów oraz Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza.

Przemaszerowano przez centrum Wrocławia, zatrzymując się przed agencją pracy tymczasowej Work Service (skandując „Praca tymczasowa – dyskryminacja stała”), przed biurami Platformy Obywatelskiej (skandując „Wrocław wolny od Platformy”) oraz przy Agencji Rozwoju Przemysłu, instytucji odpowiedzialnej za Specjalne Strefy Ekonomiczne w regionie. Przy tej ostatniej OZZ Inicjatywa Pracownicza protestowała już kilkukrotnie po rozbiciu strajku w Chung Hong. 1 maja przemówił w tym miejscu ponownie Krzysztof Gazda – zwolniony z pracy działacz Inicjatywy Pracowniczej. Pytał: “Po co istnieje ta instytucja, jeśli nie jest w stanie zapewnić przestrzegania najbardziej podstawowych praw pracowniczych na strefach?”. Pracownicy nieśli transparent z napisem: „Chung Hong wyzyskuje, LG zyskuje”.
Marsz zatrzymał się również w pobliżu Uniwersytetu Wrocławskiego, gdzie upomniano się o godne warunki życia i pracy studentek/ów. Przemawiający podkreślili, iż obecnie kadra akademicka jest wykorzystywana jako, tania siła robocza w przyspieszającym procesie prywatyzacji uczelni wyższych i produkcji wiedzy.



Specjalne strefy – normalny wyzysk

Specjalne strefy ekonomiczne (SSE) to utworzone przez rząd obszary, na których działalność gospodarcza jest częściowo lub całkowicie zwolniona z podatków.

Obecne tam firmy otrzymują wsparcie w postaci gotowej infrastruktury technicznej, pomocy finansowej (jak granty) oraz współpracy lokalnych instytucji (w tym urzędów pracy), a także taniej i łatwo dostępnej siły roboczej. Strefy są zarządzane przez specjalnie do tego utworzone spółki, należące w większości do Skarbu Państwa, a częściowo do gmin, które udzielają gruntów. Spółki funkcjonują dzięki majątkowi otrzymanemu od instytucji publicznych (przede wszystkim ziemi), i są całkowicie zwolnione z podatków.

Pomysł na strefy zaczerpnięty został z podobnych rozwiązań, zastosowanych w krajach takich jak Irlandia, Chiny czy Meksyk, gdzie państwa tworzyły bardzo korzystne warunki dla biznesu, przede wszystkim zagranicznego, oferując wyjątkowe prawa podatkowe lub zawieszając istniejące, jak te z zakresu wolności związkowych, pracowniczych czy ochrony środowiska. W Polsce strefy stały się narzędziem wzmacniania transformacji i obranego podczas niej neoliberalnego modelu kapitalizmu. Tworzone w połowie lat 90., dały one umocowanie i uporządkowanie wcześniejszych posunięć rządu z zakresu dotowania sektora prywatnego i braku podatku dochodowego dla inwe-

stycji zagranicznych. Niewątpliwą zachętą dla tych rodzących się enklaw sektora prywatnego była narastająca nadwyżka siły roboczej – konsekwencja masowej redukcji miejsc pracy w prywatyzowanych i likwidowanych na początku lat 90. przedsiębiorstwach państwowych.

Niedawno Ministerstwo Gospodarki stwierdziło wprost, że strefy są „jedynym liczącym się instrumentem wsparcia nowych inwestycji”. Fakty wskazują coś innego. Przez pierwsze kilka lat strefy nie rozwijały się prawie wcale, dopiero od połowy lat 2000, kiedy strefy zaczęły być montowane na życzenie inwestora*, zaczął wzrastać ich obszar oraz wartość inwestowanego kapitału. Jednak większość terenów pozostaje niezagospodarowana, a inwestycje w nich stanowią niespełna 3% wartości wszystkich inwestycji. Pod względem miejsc pracy, strefy nie są znacząca częścią polskiej gospodarki: w 2011 r. zatrudnieni w strefach stanowili mniej niż 2% pracujących w Polsce. Pozostaje zatem pytanie: komu one rzeczywiście służą?

Na obszarach pierwotnie objętych strefami nadal występuje wysokie bezrobocie, nierówności społeczne się pogłębiają, a poziom życia odbiega od tego w metropoliach. W strefach rozwijają się przemysły pracochłonne, oparte przede wszystkim na taniej i łatwo dostępnej sile roboczej. Podczas okresów zwiększonej produkcji firmy korzystają często z agencji pracy tymczasowej, zatrudniając pracowników na bardzo krótkie umowy. Polskie strefy charakteryzują się też niższymi płacami niż średnia w przemyśle i bardzo niewielkim uzwiązkowieniem. Specjalnemu traktowaniu inwestorów w strefach nie towarzyszy zatem żadne specjalne traktowanie pracowników – jest źle jak wszędzie.

Strefy są też elementem podtrzymującym istniejący stan rzeczy: wysokiego bezrobocia, niskich płac, zanikania praw i organizacji pracowniczych, braku regulacji środowiskowych – wszystko dla dobra łaskawych inwestorów, którzy podnoszą wzrost gospodarczy Polski. Zarówno elity państwowe jak elity lokalne wykorzystują strefy w sposób polityczny, chwaląc się wielkością inwestycji, lecz nie wspominając o poziomie bezrobocia w swoich regionach ani o warunkach pracy przy strefowej produkcji, czy praktykach zwalczania związków zawodowych w strefach.

Nie dziwi więc sytuacja ubiegłorocznego lokautu (zwolnienia) 26 strajkujących pracowników w klastrze LG - zespole zakładów należących do tej firmy lub jej podwykonawców - w podstrefie kobierzyckiej Tarnobrzeskiej SSE. Po jednej stronie: inwestorzy w strefie, uzbrojeni w ulgi podatkowe, granty, zintegrowaną obsługę prawną (wliczoną w koszty, więc odliczaną od podatku), wsparcie rządu i samorządów, urzędy pracy, agencje pracy tymczasowej czy wreszcie prywatne firmy ochroniarskie. Po drugiej stronie, pracownice i pracownicy jednej z fabryk (Chung Hong El.), zjednoczeni w walce o poprawę warunków pracy.

Trudno mówić o równych szansach. Strajk i lokaut w Chung Hong nie jest jednak oderwanym przypadkiem ograniczania wolności związkowych w strefach. W ostatnim czasie, w tym samym klastrze LG, zwolniono przewodniczącą związku zawodowego, a dwa lata temu grupę pracowników świeżo zorganizowanych w związku. Podobne przypadki miały też ostatnio miejsce w innych strefach: legnickiej, mieleckiej, czy warmińsko-mazurskiej.

Mechanizm stref stworzonych przez neoliberalne państwo jest efektem wypatroszenia procesów demokratycznych. Samorządy, na terenie których położone są strefy, coraz bardziej zadłużone, m. in. z powodu kosztownych inwestycji w infrastrukturę i promocję tego biznesu, przy jednoczesnym braku wpływów z jego funkcjonowania, wprowadzają „racjonalizację” swoich wydatków. To oznacza zwykle cięcia na zabezpieczenia społeczne (jak mieszkania komunalne, komunikację zbiorową czy opiekę nad dziećmi) lub ich prywatyzację, co z kolei prowadzi do ich ograniczenia oraz podrażania. W obliczu tego dochód z niestabilnej pracy za grosze „na linkach” w strefowych fabrykach, w rzeczywistości jeszcze bardziej się kurczy.

Strefy – jako sposób na przepompowanie publicznych środków do biznesu (najczęściej międzynarodowych korporacji) – podtrzymywane są ideologią ciągłej potrzeby wzrostu gospodarczego. Rozmija się to z postulatami sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju społecznego, gdzie publiczne środki służą do tworzenia lepszej jakości życia ludzi. Troska o rozwój przedsiębiorczości, wielkiego biznesu i inwestycji, odbiera środki na potrzeby lokalnych społeczności i przekierowuje te środki w inwestycje, które służą tylko nielicznym.

*Dla przykładu, strefa z Podkarpacia utworzyła w 2007 r. podstrefy pod Wrocławiem i w Szczecinie po to, by zapewnić niższe koszty transportu na zachód.

Tekst pochodzi z biuletynu wrocławskiej koalicji 1-ego maja, z okazji ogólnokrajowych obchodów święta robotnic i robotników

OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA



CZYTAJ NASZ SERWIS INTERNETOWY www.ozzip.pl

Za cięcia w warszawskiej edukacji zapłacimy wszyscy!

W poniedziałek 3 czerwca ulicami Warszawy przeszła kolejna demonstracja przeciwko cięciom w stołecznej oświacie.

Pierwszy protest zorganizowano 29 kwietnia – tuż po upublicznieniu przez media planów Biura Edukacji Urzędu Miasta, zakładających redukcje etatów w szkołach i przedszkolach.

Dokument „Zasady organizacji pracy przedszkoli i szkół prowadzonych przez m.st. Warszawę w roku szkolnym 2013-2014" przygotowany przez Biuro Edukacji zawiera szereg wytycznych dla burmistrzów dzielnic, dotyczących liczebności oddziałów przedszkolnych i szkolnych oraz wynikające z tego zalecenia w kwestii zwolnień personelu lub redukcji etatów.



autor: J.Wajszczak

Tłumaczone „kryzysem" i koniecznością „racjonalizacji" decyzje pogarszają i tak coraz bardziej dramatyczną sytuację w warszawskiej edukacji: zarówno pracownic i pracowników, jak i dzieci. Jak stwierdziła jedna z przedszkolanek: „Rodzice są właściwie proszeni o wszystko. Karteczki, chusteczki. Dobrze, że jeszcze nie prosi się o papier toaletowy". Cięcia dotykają jednak nie tylko codziennych wydatków niezbędnych do funkcjonowania placówek oświatowych. Pracownice niektórych warszawskich przedszkoli już otrzymały wypowiedzenia zmieniające warunki pracy, przez co od września pracować będą na ¾ etatu za 1050 zł brutto. Niektóre dzielnice planują także zwiększenie liczebności klas szkolnych i grup przedszkolnych przy jednoczesnych obniżkach płac i redukcji etatów.

Choć mniej liczna niż w ubiegłym miesiącu, demonstracja stowarzyszenia „Warszawa Społeczna" i związku zawodowego „Konfederacja Pracy" zgromadziła ponad sto pracownic i pracowników oświaty oraz osób pragnących wesprzeć ich protest. W pochodzie, który przeszedł ulicami Śródmieścia pod będący siedzibą Rady Warszawy Pałac Kultury i Nauki, niesiono transparenty z napisami „Nie dla cięć w edukacji. Warszawa społeczna", "Żadnych cięć w edukacji, tylko cięcia u władzy", "Stop antyspołecznej polityce miasta", "Edukacja to nie towar". Organizatorzy wzywali przechodniów do przyłączenia się do marszu oraz do składania podpisów pod wnioskiem o referendum w sprawie odwołania prezydent miasta – Hanny Gronkiewicz-Walc.

Nie po raz pierwszy okazuje się, że wcześniej rozpruwana dla sfinansowania bezużytecznych wydatków miejska kasa, jest dziś łatana kosztem mieszkanek i mieszkańców. Kolejny raz władze miasta postanowiły uderzyć tam, gdzie dotychczas brakowało zorganizowanego oporu. Wśród demonstrujących były również osoby reprezentujące Ogólnopolski Związek Inicjatywa Pracownicza, który od początku protestu w pełni popiera prawa i dążenia pracownic i pracowników warszawskiej oświaty oraz promuje wśród nich działalność naszego związku.

Zachęcamy pracownice i pracowników oświaty, którzy/które nie są zrzeszeni/zrzeszone w związkach zawodowych do zakładania komisji zakładowych i międzyzakładowych OZZ IP!

Apelujemy do warszawskich struktur związków zawodowych zrzeszających pracowników i pracownice oświaty o podjęcie przygotowań do strajku przeciwko cięciom!

Nie możemy zgodzić się na wliczanie nas w bilans oszczędności, ani ponosić społecznych kosztów rozrzutności i niegospodarności władz! Naszą odpowiedzią na cięcia powinien być wspólny opór!

Radnym Warszawy oraz urzędnikom Ratusza przypominamy:
Nie będziemy płacić za wasz kryzys!

Zaległe wypłaty w Poznańskich żłobkach

W Zespole Żłobków Nr 1 w Poznaniu trwa wypłata pracownicom zaległych nadgodzin.

Przypomnijmy, że w latach 2009 – 2011 pracownice miały wydłużony dzień pracy o 25 minut, bez podania przyczyny, bez zmiany umów o pracy, czy chociażby bez dni wolnych w zamian. Po trzech kontrolach z Państwowej Inspekcji Pracy oraz po kilkunastu sprawach w sądzie, pracownicom zaczęto wypłacać odszkodowania za zaległe nadgodziny. Przypominamy również, że to dzięki Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Inicjatywa Pracownicza, który jest bardzo wrażliwy na punkcie krzywdy wyrządzanej pracownikom, sprawa ta ujrzała światło dzienne. Inicjatywa Pracownicza walczy o wszystkich pracowników nie tylko tych zrzeszonych w związku i dlatego odszkodowanie za zaległe nadgodziny będą miały wypłacone wszystkie opiekunki i salowe, których ta sprawa bezpośrednio dotyczy.

„Jesteśmy może wielkim symbolem, ale malutką firmą!”

Wiec pod fabryką Cegielskiego w rocznicę Poznańskiego Czerwca 1956 r.



autorka: K.Czarnota

W dniu 29 czerwca około 150 osób wzięło udział w obchodach kolejnej rocznicy Poznańskiego Czerwca, w tym załoga i przedstawiciele związkowa zawodowych: ZZ Metalowcy (OPZZ), ZZIiT, Solidarność’80 i Inicjatywy Pracowniczej. Wygłoszono okolicznościowe przemówienia nawiązujące do obecnej sytuacji zakładów Cegielskiego oraz wspomniano o zapowiadanym na wrzesień tego roku strajku generalnym. Pod tablicą upamiętniającą wydarzenia z 28 czerwca 1956 roku złożono wiązanki kwiatów.

Swoje przemówienie wygłosił także Eugeniusz Poczta, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy HCP. Powiedział: Dziś mija kolejna rocznica Poznańskiego Czerwca. Jak co roku spotykamy się, aby uczcić tych, którzy mieli odwagę wyjść na ulicę i domagać się chleba i pracy. Ale jest to także okazja, żeby zapytać o dalsze losy Cegielskiego. W poprzednim roku mówiłem, że przyszłość Cegielskiego jest niepewna. Nic się od tego momentu nie zmieniło, poza tym, że znowu ubyło kilkudziesięciu pracowników. Ostatnio zwolniono 9 osób z Logocentrum. Nie ma oczekiwanej nowej produkcji na rzecz energetyki. Kolejny rok przeżyliśmy jak w letargu.

Fabryka Silników Agregatowych (W-9) została sprzedana dużemu koncernowi, który ma swoje zakłady w Chinach i Niemczech, w Libanie i Polsce. Cóż z tego? Nowy właściciel nie przyniósł ani nowych inwestycji, ani nowych zamówień. Konsumuje teraz zyski, wypracowane dzięki dotychczasowym kontaktom i renomie W-9.

Przez lata zachodni licencjodawcy czerpali z pracy Cegielskiego profity. Zostaliśmy wystawieni na żer. Mamy prawo być rozczarowani i źli na zaistniały stan rzeczy.

Pan Prezydent powiedział, że z okazji świąt powinniśmy wywiesić narodowe flagi. Czy stać nas tylko na takie patriotyczne gesty? Czy polskiego państwa nie stać na więcej? Patrząc na los Cegielskiego nie może dziwić, że ludzie dziś znowu wychodzą na ulice domagając się pracy i godnych zarobków. Protestują przeciwko coraz większemu bezrobociu i wyższym kosztom utrzymania. Tę walkę zapewne muszą podjąć inni, bo zza tej bramy, już nigdy nie wyjdą tysiące. Jesteśmy może wielkim symbolem, ale malutką firmą!

Rok po strajku w Chung Hong

5 lipca w specjalnej strefie ekonomicznej LG pod Wrocławiem odbyła się całodniowa pikieta zorganizowana z okazji rocznicy strajku w Chung Hong.

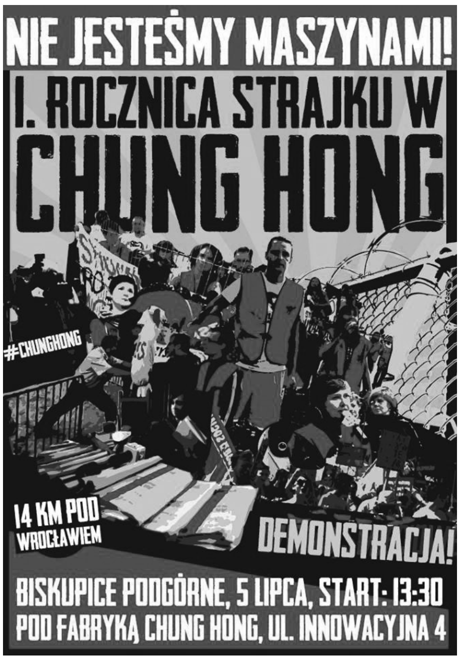


Pikieta miała na celu raz jeszcze przypomnieć pracownicom i pracownikom o pierwszym na strefie strajku, zorganizowanym przez komisję IP. W obawie przed pracowniczą solidarnością i rozprzestrzenianiem się oporu na strefie obie fabryki – Chung Hong i jego zleceniodawca LG Electronics – odwołały w ten dzień produkcję. Największa fabryka na strefie – czyli LG zatrudniająca kilka tysięcy osób – stanęła, a jej pracownicy mieli wolne. Demonstracja wywarła widocznie znaczącą presję na zarządach obu korporacji, skoro skłonni byli narazić się na takie straty produkcyjne. Przypomnijmy, że zarząd Chung Hong wystosował pismo do 6 osób z komisji zakładowej IP o pokrycie 90 tys. zł strat produkcyjnych za 9 dni (roboczych) strajku. Prosta kalkulacja wskazuje, że dzień przestoju spowodowany naszą demonstracją kosztował ich aż 10 tys. zł, i zapewne – zgodnie z obliczeniami prawników JP Weber – znacznie więcej dla tak dużej fabryki jak LG. Dodatkowo na demonstrację wezwano około 10 radiowozów policji, jak się dowiedzieliśmy – z całego regionu.

Pikieta rozpoczęła się zatem pod pustymi bramami Chung Hong, w oknach fabryki było widać jedynie zarząd, który jednak nie miał zamiaru zejść do uczestniczek i uczestników. Następnie manifestacja ruszyła wzdłuż ul. Seulskiej do ul. Koreańskiej, na zmianę wykrzykując hasła „Strefy, strefy, strefy wyzysku", „Nie zaciskaj pasa, zaciśnij pięść", „Chung Hong wyzyskuje LG zyskuje". Przypominano historię strajku: dramatycznych warunków, w jakich przebywali strajkujących (bez wody, dostępu do toalet oraz cienia w 30-stopniowym upale) i lokautu (dyscyplinarnego zwolnienia) 24 członkiń i członków komisji IP; a także wspomniano o podwyżkach i premiach, jakie dostała reszta pracowników po strajku (ok. 350 zł brutto miesięcznie). Jeden ze zwolnionych pracowników opowiadał, w jaki sposób na strefie zmontowany jest wyzysk (niskie pałce, wielogodzinne dojazdy, brak stabilizacji i wieczne dostosowywanie się do norm produkcyjnych), oraz jak anty-pracowniczo zagospodarowana jest tam przestrzeń, w której pracownicy są dowożeni za kraty fabryki tak, aby nie było z nimi żadnego kontaktu z zewnątrz.

Demonstracja dotarła pod bramy LG (również puste z powodu braku produkcji), gdzie zorganizowano piknik. Nielicznym wychodzącym w eskorcie ochroniarzy robotnicom i robotnikom wręczano ulotki i nawoływano do organizowania się. Sytuacja przypominała okupację bram fabryki – żaden z pojazdów podjeżdżających nie mógł się dostać (a transport był kierowany na tyły fabryki). Na płotach zawiązano transparenty: „Za kryzys płacą robotnicy – szefowie mają się dobrze. Walcz o swoje prawa", „Kapitalizm nie działa, zakłady w ręce pracowników".

W wyniku interwencji zarządu LG (który stwierdził, iż poza prawem o wolności zgromadzeń jest jeszcze inne prawo „koreańskiej tradycji"), policja i urząd gminy Kobierzyce próbowali usunąć pikietujących. Polska czy koreańska „tradycja" zwalczania wolności robotniczych jednak nie zadziała i wszyscy mogli posłuchać zaangażowanych i rewolucyjnych utworów, które zagrali dla nas artyści (Kopyt, Miraho i The Kurws). W przejeżdżających (nielicznych) autobusach pracowniczych ludzie, wracając z pracy, machali do pikietujących i wnosili zaciśnięte pięści. Od bluesowych brzmień, przez rap i bigbit, do punku i noisu, trochę w atmosferze festynu na strefie, okupując przez piknik, uczestnicy i uczestniczki przebywali pod bramami LG do późnych godzin popołudniowych.



Demonstracja przeciwko zmianom w kodeksie pracy

6 lipca w Krakowie, w pobliżu Dworca PKP, odbyła się pikieta lokalnych działaczy i działaczek pracowniczych oraz anarchistycznych przeciwko projektowi ustawy, który ma doprowadzić do realnej likiwdiacji 8-godzinnego dnia pracy.

13 czerwca posłowie unieważnili jedno z największych osiągnięć świata pracy: 8-godz. dzień roboczy. Wstępnie zaakceptowany projekt ustawy (http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1116), doprowadzi do wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy i zmiany definicji doby roboczej.

W praktyce, na żądanie pracodawcy:

- będziemy zmuszeni spędzać w pracy po 13 godz. dziennie, 6 dni w tygodniu,
- nie będzie płatnych nadgodzin (i tak prawie nikt nie płacił, ale teraz będzie to legalne),
- za pracę poniżej 8 godzin otrzymamy niższą zapłatę.



Uczestnicy i uczestniczki protestu trzymali transparenty z hasłami "Wyzysk dla jednych, bezrobocie dla drugich", "Zielona wyspa szczawiu", "Dieta posła 9892,30 - dieta obywatela: szczaw i mirabelki". Wznoszono hasła "Rząd do roboty za 1200 złotych!", "Kapitalizm, kanibalizm!". Tłumaczono przechodniom konsekwencje wprowadzenia ustawy, czyli możliwość przedłużania przez pracodawców czasu pracy, za który nie będą musieli wypłacać dodatkowego wynagrodzenia, zamiast zatrudniania kolejnych osób.

W rozdawanej ulotce organizatorzy napisali: "Ustawa faktycznie umożliwiająca szefom nakazanie ci pracy po 13 godzin dziennie, ma wejść w życie już jesienią. Niewiarygodne? Pobudka! Oni zrobią wszystko by przypodobać się wielkiemu kapitałowi! Zniesienie 8-godzinnego dnia pracy cofa nas o przeszło sto lat: o te 8 godzin walczyli nasi pradziadowie jeszcze w 1905 r. (...) W skrajnych przypadkach, w szczycie sezonu będziemy pracować po 13 godzin, a w martwym sezonie - zero (i tyle dostaniemy wypłaty). To już nie jest zwykły wyzysk, tylko wielka kpina z ludzi pracy! KONIEC Z ZACISKANIEM PASA - ZACISKAMY PIĘŚĆ!"

Akcję organizowała OZZ Inicjatywa Pracownicza, Federacja Anarchistyczna sekcja Kraków oraz Polska Partia Socjalistyczna.



Wyzysk po polsku

Roszczeniowi pracownicy czy pracodawcy?

Jurek Kozak



autor: Gerd Arntz

Każdego dnia ogarnia mnie coraz większa wściekłość, kiedy czytam zmanipulowane ideologicznie informacje prasowe. Z uwagi na wykonywaną pracę jestem zmuszony przeczytać część artykułów w prasie ekonomicznej i prawniczej. Czytając, nie wierzę w to, co widzę, tj. jak bardzo media odwracają kota ogonem.

Jak co roku w związku z podwyżką płacy minimalnej, w „Gazecie Prawnej” kilka miesięcy temu pojawiały się teksty o tym, jak bardzo uderza to w pracodawców, a wzrost płacy z 1600 brutto do 1680 brutto doprowadzi do zwiększenia bezrobocia, ponieważ zwiększa to koszty pracodawcy. Swoją prymitywną tezę argumentuje przedstawianiem miesięcznego zwiększenia kosztów pracodawcy oraz efektu wzrostu wynagrodzenia po dwunastu miesiącach obowiązywania podwyżki. Największe obrzydzenie budzi jednak u mnie nie fakt udowadniania wyssanej z palca tezy za pomocą arytmetyki i w ten sposób nadawanie bredniom rangi naukowej, ale kilka przykładów z życia, które podaje autor np.: „Proponowaną podwyżkę odczują przede wszystkim przedsiębiorcy zatrudniający pracowników o niskich kwalifikacjach, wobec których najczęściej stosuje się płacę minimalną. Nie ma ona natomiast znaczenia dla firm, których pracownicy otrzymują wynagrodzenia wyższe od wyznaczonego ustawą poziomu płacy minimalnej.”[1] Dlaczego autorka tak bardzo przejmuje się firmami, gdzie płace są tak niskie? Sprawa jest prosta. Miejsc pracy w takich miejscach jest sporo i to nie tylko legalnie, ale i na czarno. Fakty te pokazują arogancję i ignorancję autorek pracujących dla firmy Tax Care. Po pierwsze sugeruje to, że zdaniem autorek osoby pracujące jako: sprzątacze, kasjerzy, pracownicy ochrony, część pracowników biurowych, pracownicy gastronomii oraz masa innych pracowników nie zasługuje na życie choćby na minimalnym poziomie. Pokazuje to też z jaką perfidią pracownicy są wykorzystywani przez pracodawców, ponieważ z jednej strony – oficjalnie – pracownicy są kapitałem ludzkim, który ma przynosić zysk pracodawcom. Z drugiej strony – faktycznie – pracownicy to śmiecie, którym nic się za pracę nie należy, chyba że ochłapy.

Intryguje mnie fakt, dlaczego autorki ubolewają też nad wzrostem wysokości mandatów za wykroczenia i przestępstwa skarbowe. Dla mnie sprawa jest prosta, ponieważ przez kilka ostatnich lat pracodawca próbował oszukiwać mnie i fiskusa, płacąc część etatu pod stołem, a część legalnie i od tej części płacąc składki. Pal licho państwo, które i tak swoje zabiera tu lub tam, ale przez takie płacenie pensji byłem oszukiwany na składkach ZUS, a w ten sposób okradano mnie z części przyszłej emerytury. Takich pracodawców jest wiele, o czym autorki zdają sobie sprawę, dlatego chlipią nad ich losem, choć być może niektórym z nich przydałby się sankcja za kradzież mienia pracowników. Innym argumentem autorek jest ich przypuszczenie, że dla osoby zarabiającej nieco ponad tysiąc złotych na rękę, podwyżka o 56 złotych to nic. W skali roku to 669 złotych podwyżki, czyli połowa tego co potrzebne na wyprawkę dziecka do szkoły lub tyle ile rocznie wydaje przeciętny Polak na leczenie. Można by wnioskować, że autorki zamierzają pracownikom odmówić prawa do edukacji, wizyt u lekarza i wykupienia kilku leków więcej z przypisanych przez lekarza. To ostatnie ma znaczenie, gdyż od wielu lat co czwarty pacjent nie realizuje swoich recepty, a zdarza się, że są osoby, które z uwagi na niskie zarobki nie mogą sobie pozwolić nawet na wizytę u lekarza specjalisty, gdyż kolejki do lekarza z NFZ zaplanowane są na najbliższe parę lat.[2] Ten ostatni problem dotyczy zwłaszcza osób najstarszych, czyli będących na emeryturze, ale jest on także bolączką osób w wieku produkcyjnym. Sęk w tym, że to właśnie od wysokości wynagrodzenia zależeć będzie przyszła emerytura tych osób, które i tak żyją za pensję minimalną. Doprowadzić to może tylko do tego, że z 6,7% Polaków żyjących poniżej granicy ubóstwa liczba ta wzrośnie do … No właśnie do ilu procent?

Jakie jest drugie dno tego tekstu. Załóżmy, że pracodawcom nie zależy na masie bezrobotnych oraz na rzeszy nisko opłaca-

nych pracowników, aby dnie domagali się więcej i pracowali za przysłowiową „miskę ziemniaków". Jaki jest sens utyskiwań pracodawców, że pracownicy oczekują zbyt wiele za ponad połowę życia spędzoną poza domem, z dala od rodziny, często w warunkach godnych krytyki?

Odpowiedź znajdziemy w danych, które pracodawcom są znane, a które co roku prezentują firmy analityczne i consultingowe. Co jest w tych danych? Informacje o tym, ile pracodawcy zarabiają dzięki naszej pracy. W jednym z raportów PwC można znaleźć dane o tzw. Human Capital Return On Investment. Jest to wskaźnik pokazujący ile złotych otrzymują z powrotem pracodawcy z każdej złotówki wydanej na pracownika. Wśród kolorowych tabel i wykresów znajdują się także zdania o takiej treści: „Wynagrodzenia w polskich przedsiębiorstwach w niewielkim stopniu konsumują przychody, dzięki czemu firmy mogą przeznaczyć znaczne środki na inwestycje w programy rozwoju pracowników, w infrastrukturę - generalnie w nadrabianie dystansu dzielącego nas od firm zachodnich."[3] Właśnie to zjawisko, zwane poprawnie wyzyskiem, powoduje że pracodawcy w Polsce mają się dobrze. Właśnie to zjawisko powoduje, że w specjalnych strefach ekonomicznych lokują się firmy z szeroko pojętego zachodu oraz wschodu, w tym np. Chin, które są podobno symbolem taniej siły roboczej. Dzięki temu pracodawcy w Polsce z każdego 1 złotego wydanego na pracownika otrzymują 2,37 złotego, gdzie np. w USA relacja ta wynosi średnio 1 do 1,55, a Europie 1 do 1,17, a w Rosji taka relacja wynosi 2,52 zł z każdej wydanej na pracownika złotówki.[4]

Wynika z tego, że nie warto przejmować się bełkotem mediów o roszczeniowych pracownikach oraz o ich marnym losie w Polsce, ponieważ z danych wynika, że to pracodawcy są bardziej roszczeniowi od pracowników. Nie bójmy się zatem walczyć o większy wpływ na nasze pensje, ale także to co dzieje się w naszych miejscach pracy, gdyż dzięki temu uda się nam odzyskać choćby część życia spędzonego w pracy, a pracodawcy będzie bardziej opłacało się zatrudnić kolejną osobę niż płacić za nasze nadgodziny czy wypłacać pod stołem ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

1-http://serwisy.gazetaprawna.pl/msp/artykuly/710934,co_oznacza_podwyzka_placy_minimalnej_maly_zysk_dla_pracownika_wielki_koszt_dla_przedsiebiorcy.html
2-http://zdrowie.wm.pl/133111,Polakow-nie-stac-na-wykup-lekow.html
3-http://www.pwc.pl/pl/zarzadzanie-kapitalem-ludzkim/wyniki-saratoga-benchmarking.html
4-http://www.owocebiznesu.pl/artykuly/pokaz/10816/Inwestycje%20w%20kapita%C5%82%20ludzki%20w%20Polsce%20nadal%20op%C5%82acalne

Poznań daje pracę?

81 przyjętych, 2665 dodatkowych bezrobotnych.

Jarosław Urbański

W Gazecie Wyborczej ukazała się cukierkowa recenzja kampanii miasta pod nazwą. „Poznań daje pracę". Artykuł nie tylko przesadza w pozytywnej ocenie realnych korzyści z wydanych na kampanię publicznych pieniędzy, ale także zafałszowuje obraz sytuacji na poznańskim runku pracy. Brak mu niezbędnego krytycyzmu, a nawet - powiedziałbym - obiektywizmu. Kampanie oceniliśmy już w grudniu zeszłego roku, ale ten artykuł prowokuje do kolejnej riposty.

Według autora notatki prezydent Poznania Ryszard Grobelny miał stwierdzić, że mamy rekordowo niskie bezrobocie (4,7 proc.), Nie jest ono takie całkiem rekordowe, bowiem w stosunku do 2008 roku, kiedy to wybuchł kryzys gospodarczy, wzrosło ono o ponad 140%. Przybylo ponad 8 tys. bezrobotnych. Dlatego właśnie, jak prezydent Grobelny zauważa i co odnotowuje Gazeta, poznaniacy obawiają się o swoją przyszłość - sytuacja na rynku pracy (po uwzględnieniu wahań sezonowych) jest coraz gorsza.

Gazeta Wyborcza utrzymuje, powołując się bezkrytycznie na dane miasta, że dzięki kampanii znalazło zatrudnienie 81 osób. Oznacza to, że wydatki na pozyskanie jednego fachowca wyniosły ponad 8640 złotych. Nie jest to bynajmniej mały koszt i sądzę, że za mniejszą kwotę podjęłaby się naboru tych pracowników niejedna agencja zatrudnienia. Problem w tym, że wówczas musiałaby im zapłacić konkretna firma, a nie miasto Pomijam też wątpliwości, czy przynajmniej część z owych 81 osób nie znalazłaby tej posady bez pośrednictwa miasta? I jaka część z nich pochodzi faktycznie z odległych regionów Polski, że trzeba było kierować do nich tego typu promocję? I na ile – wreszcie - są to „deficytowi" specjaliści? Nawet pobieżna analiza portalu poznandajeprace.pl każe nam wątpić w wyjątkowość prowadzonego naboru. Uważam, że tego rodzaju kategorie zawodowe to w Poznaniu 1/3, a być może nawet połowa wszystkich miejsc pracy.

Czy 81 pracowników pozyskanych w wyniku kilku miesięcznej kampanii to dużo? Na przykład pomiędzy końcem październikiem 2012 roku (początek kampanii), a końcem marca 2013 roku w Poznaniu zarejestrowano 2665 dodatkowych bezrobotnych. Na terenie Poznania, jednego miesiąca, w marcu br. zaoferowano tylko poprzez Powiatowy Urząd Pracy ponad 500 miejsc pracy, a zatrudnienie w ogóle znalazło 850 bezrobotnych. Musimy przyznać, iż pięciomiesięczne wysiłki i koszty miasta nie są w tym kontekście imponujące. Dlatego podtrzymujemy naszą pierwotną ocenę kampanii „Poznań daje pracę" - były to pieniądze wyrzucone w błoto.

W oczekiwaniu na ogólnopolski strajk generalny

Co wynika z doświadczeń marcowego protestu na Śląsku?

Jakub Grzegorczyk

Mało kto wierzył, że zwołany na 26 marca śląski strajk generalny dojdzie do skutku. Zbyt wiele razy podobne mobilizacje były ogłaszane w przeszłości, po czym kierownictwa głównych central związkowych odwoływały je „na dzień przed", najczęściej wycofując się z kluczowych postulatów lub wracając grzecznie do stołu negocjacyjnego. Tym razem jednak, Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy (MPKPS) złożony z przedstawicieli NSZZ Solidarność, WZZ Sierpień 80, oraz organizacji zrzeszonych w OPZZ i Forum Związków Zawodowych zdołał przeprowadzić skoordynowaną akcję strajkową, która objęła ok. 400 zakładów pracy i w której udział wzięło ok. 85 tys. pracowników ze Śląska i Zagłębia. Ze względu na słabe zakorzenienie OZZ Inicjatywa Pracownicza w regionie objętym strajkiem, nasz związek jedynie obserwował mobilizację i wyraził solidarność z postulatami i działaniami MKPS. Z doświadczenia strajku na Śląsku płyną jednak dla nas bardzo ważne wnioski – tym bardziej, że być może na jesieni tego roku zostanie zwołany ogólnopolski strajk generalny. Naszym priorytetowym zadaniem jest teraz analiza potencjału, jakim dysponuje ruch pracowniczy, który współtworzymy oraz wspólna dyskusja nad tym, czy jesteśmy w stanie włączyć się w skoordynowane akcje strajkowe o zasięgu krajowym.

Można przełamać prawne bariery utrudniające strajk o zasięgu ponadzakładowym

Prawna formuła, jakiej użył MKPS podczas organizacji strajku jest jedną z ważniejszych lekcji płynących z mobilizacji 26 marca. Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w istotny sposób ogranicza możliwość zorganizowania akcji strajkowej o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy poprzez obowiązek wcześniejszego wszczęcia sporu zbiorowego (który może dotyczyć jedynie warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych lub praw i wolności związkowych), przeprowadzenia rokowań, mediacji oraz referendów. Próba zorganizowania strajku zgodnie z tą procedurą wymagałaby więc jednoczesnego wstąpienia w spory zbiorowe we wszystkich zakładach pracy oraz – co jest absolutnie nie możliwe do zrealizowania – jednoczesnego przechodzenia przez kolejne etapy rokowań, mediacji i referendum. W tak określonych ustawą ramach sporu zbiorowego nie można zorganizować akcji strajkowej przeciwko polityce władz państwowych lub samorządowych. Ograniczenia te są jednym z powodów, dla których w Polsce od dawna nie było powszechnego strajku przeciwko polityce władz – w przeciwieństwie do Francji, Hiszpanii, Włoch czy Grecji, gdzie tego typu mobilizacje są organizowane regularnie.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych daje jednak możliwość zorganizowania strajku solidarnościowego – z pracownikami, którzy są ustawowo pozbawieni prawa do strajku jak np. pracownicy zatrudnieni w organach administracji państwowej i samorządowej. Taki strajk można zorganizować bez wszczynania sporu, po przeprowadzeniu referendum i nie może on trwać dłużej niż połowę dnia roboczego.

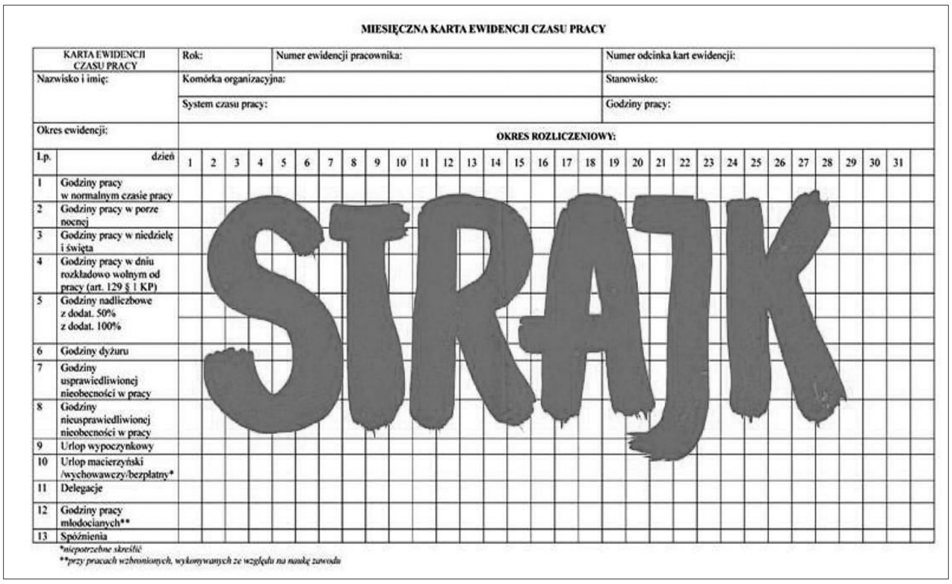
MKPS zaplanował więc strajk, który formalnie był strajkiem solidarnościowym z pracownikami sądów (domagającymi się podwyżek płac i ustawowo pozbawionymi prawa do strajku), ale faktycznie przeprowadzono go domagając się od rządu PO spełnienia pięciu postulatów: 1) zmian ustawowych ograniczających możliwość stosowania umów śmieciowych; 2) stworzenia osłonowego systemu regulacji finansowych oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw utrzymujących zatrudnienie w okresie niezawinionego przestoju produkcyjnego; 3) wprowadzenia systemu rekompensat dla przedsiębiorstw energochłonnych, które dotknie wprowadzenie unijnego pakietu klimatyczno-energetycznego; 4) likwidacji Narodowego Funduszu Zdrowia i zastąpienia go kasami regionalnymi, na wzór dawnej Śląskiej Kasy Chorych oraz 5) utrzymania rozwiązań emerytalnych przysługujących pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych i w szczególnym charakterze. Na krótko przed rozpoczęciem protestu, do żądań dołączono postulat zaprzestania zamykania szkół, co zachęciło do udziału w strajku także pracowników i pracownice sektora edukacyjnego.

Użycie formuły strajku solidarnościowego do organizacji regionalnego strajku generalnego pozwoliło z jednej strony zachować legalny charakter akcji i zminimalizować ryzyko represji ze strony pracodawców, a z drugiej było sprytnym zagraniem na nosie – tak władzy, jak i pracodawców. Pod tym względem, śląski strajk generalny przetestował – z pozytywnym skutkiem – narzędzie mogące posłużyć do organizowania szerszych akcji strajkowych wymierzonych w politykę rządu czy samorządów. Do tej pory, związki zawodowe preferowały przy okazji podobnych mobilizacji raczej zwoływanie ogólnopolskich demonstracji, z konieczności ograniczonych do samego „aktywu związkowego". Formuła „wynaleziona" przy okazji strajku na Śląsku jest o tyle korzystniejsza od demonstracji, że ma charakter nie tylko symboliczny, ale i ekonomiczny (strajk, jak bardzo nie byłby ograniczony, zazwyczaj powoduje straty finansowe) oraz pozwala na szersze uczestnictwo pracowników i pracownic w proteście niż demonstracja.

Można zorganizować strajk przeciwko antypracowniczym zmianom w prawie pracy

Według wszystkich dostępnych statystyk,

Polska jest „strajkową pustynią" – w porównaniu z praktycznie wszystkimi krajami Europy, polska klasa pracująca najrzadziej sięga po broń jaką jest strajk. Co więcej, ze względu na opisane powyżej bariery prawne, jak i niską siłę przetargową organizacji związkowych (bariery prawne utrudniające rozwój związków w sektorze prywatnym, straszak bezrobocia, powszechna akceptacja w społeczeństwie liberalnych dogmatów ekonomicznych), praktycznie nie organizuje się w Polsce strajków o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy czy jedna branża. Związki zawodowe są często postrzegane jako reprezentacja jedynie określonych grup zawodowych (najczęściej utożsamia się je z pracownikami przemysłu ciężkiego, nauczycielami i personelem służby zdrowia), a ich akcje rzadko kiedy są podejmowane w imieniu i na rzecz pracowników i pracownic niezrzeszonych.



autorki: Sztuczne Fiołki

Wszystkie te bariery sprawiają, że bardzo trudno było mi wyobrazić sobie względnie masową akcję strajkową, której głównym celem byłoby wywarcie presji na rząd lub władze lokalne w sprawach dotyczących całego świata pracy. Po 1989 r. nie brakowało w Polsce okresów, kiedy skokowo rosła liczba podejmowanych akcji strajkowych – wystarczy przypomnieć falę strajków w 1993-4 roku, kiedy to masowo protestowano przeciwko „restrukturyzacji" i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Jednak nawet w tych okresach, akcje strajkowe prawie zawsze były osadzone w kontekście konkretnego zakładu i raczej nie stawały się „wspólną sprawą" wszystkich pracowników z danego regionu, czy nawet z całego kraju.

Znaczenie strajku na Śląsku tkwi w dużej mierze w samym podjęciu problemu umów śmieciowych przez pracowników i pracownice z branż, gdzie niestabilne formy zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, praca przez agencje pracy tymczasowej oraz umowy na czas określony) nie są jeszcze aż tak rozpowszechnione. Jest to piękny przykład solidarności pracowniczej – tym ważniejszy, że wykracza poza codzienne problemy branż gdzie związki są silne.

Co dalej?

Po strajku, NSZZ Solidarność przesunęła nieco akcenty sporu z zarządem – Piotr Duda zażądał od Premiera Tuska nie tylko rozpoczęcia rozmów na temat realizacji postulatów zgłoszonych przy okazji strajku na Śląsku, ale także wycofania rządowego projektu nowelizacji Kodeksu Pracy, który zakłada, że pracodawcy uzyskają prawo do wydłużenia okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy. Po upływie terminu ultimatum, Solidarność rozpoczęła wewnętrzny sondaż na temat wyboru form protestu oraz zorganizowała spotkanie z OPZZ i Forum Związków Zawodowych ws. organizacji protestów na jesieni tego roku. Z jednej strony padły zapowiedzi organizacji ogólnopolskiego strajku generalnego, z drugiej, niektóre działania „Solidarności" sugerują, że zamiast strajku może odbyć się jedynie ogólnopolska demonstracja w Warszawie.

Na chwilę obecną nie wiadomo, na jaki wariant protestu zdecydują się główne centrale związkowe – czy podejmą się próby przeniesienia śląskich doświadczeń na grunt ogólnopolski, czy ograniczą do symbolicznego protestu w formie demonstracji.

Chociaż taka sytuacja jest dla OZZ IP i innych bardziej radykalnych związków nie do końca komfortowa – skazuje nas bowiem na oczekiwanie na ruchy ze strony zachowawczej „Solidarności", to jednak sama dyskusja o krajowym strajku daje nam szansę na zmobilizowanie komisji naszego związku i otwarte opowiedzenie się za podjęciem próby organizacji ogólnopolskiego strajku generalnego. Zaangażowanie w przygotowania do strajku jest dla nas tym bardziej ważne, że Inicjatywa Pracownicza zawsze deklarowała swoje poparcie dla radykalizowania protestów pracowniczych i wychodzenia związków zawodowych poza istniejące bastiony w rodzaju przemysłu ciężkiego. W ostatnich latach bardzo mocno odczuliśmy też represje po akcjach strajkowych w Chung Hong, Cegielskim i przy okazji sporu zbiorowego w poznańskich żłobkach, co skłoniło nas do przygotowania kampanii „W obronie prawa do strajku". Nadarza się więc okazja do wyraźnego pokazania, że represje te nie są wystarczające do powstrzymania naszych działań. Bez większych problemów można sobie wyobrazić wsparcie przez „Inicjatywę Pracowniczą" ogólnopolskiej akcji strajkowej poprzez zorganizowanie strajku w zakładach Cegielskiego w Poznaniu, Kolejach Wielkopolskich, wrocławskich i wałbrzyskich teatrach, czy firmach takich jak L'Oreal czy Provident.

W chwili obecnej, rozpoczynamy wśród naszych członków i członkiń referendum na temat tego czy OZZ IP powinna poprzeć protesty przeciwko liberalizacji prawa pracy jesienią tego roku i w jakiej formie powinna się zaangażować w ewentualne protesty. W mojej opinii, wreszcie nadarza się okazja do poszerzenia pola walk pracowniczych, z której powinniśmy skorzystać. Plan ogólnopolskiego strajku generalnego ma szanse powodzenia, o ile zdecydujemy się podjąć ryzyko wykorzystania narzędzia jakie „wynaleziono" na Śląsku, o ile kunktatorstwo liderów głównych central nie pchnie tego protestu w znaną (i nieefektywną) formę symbolicznej demonstracji oraz o ile my wszyscy – członkowie i członkinie OZZ IP aktywnie włączymy się nie tylko w działania propagandowe, ale także w przygotowanie strajku w zakładach, w których działamy.

Rządowy projekt elastycznego czasu pracy i rocznych okresów rozliczeniowych

Sejm przyjął rządowy projekt ustawy, która pozwoli pracodawcom dowolnie manipulować naszym czasem pracy. Będziemy także dłużej czekać na świadczenia należne nam z tytułu nadgodzin.

Piotr Krzyżaniak – grupa robocza OZZ IP ds. Prawa Pracy – prawo@ozzip.pl

Ustawa nowelizuje Kodeks Pracy i Ustawę o związkach zawodowych wprowadzając powszechną możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy nawet do dwunastu miesięcy oraz możliwość zastosowania tzw. ruchomego czasu pracy. Projekt ustawy wraz z uzasadnieniem i OSR (oceną skutków regulacji) zintegrowanych w Druku Sejmowym nr 1105 z dnia 6 lutego 2013 r. (poniżej przywoływany jako DS-1105) dostępny jest na stronach Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej. Treść ustawy w kształcie przyjętym przez Sejm jest zgodna z tą która wyłoniła się w toku dyskusji po pierwszym czytaniu (porównaj Sprawozdanie Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacji z dnia 27 maja 2013 roku, druk nr 1374), wszystkie poprawki zgłoszone po drugim czytaniu odrzucono.

Dłuższy okres rozliczeniowy oznacza większą swobodę pracodawcy w manipulowaniu czasem pracy. Tygodniowa, czterdziestogodzinna norma czasu pracy obowiązuje nie samodzielnie lecz w odniesieniu do okresu rozliczeniowego. Innymi słowy, czym krótszy okres rozliczeniowy tym większa gwarancja, że będziemy pracować nie więcej niż czterdzieści godzin (do czego należy jeszcze doliczyć osiem tytułem godzin nadliczbowych) w każdym (konkretnym) tygodniu. Natomiast czym dłuższy okres rozliczeniowy tym bardziej rozmywa się relacja miedzy przeciętną normą a konkretnym tygodniem pracy. Możliwe są wówczas dłuższe okresy pracy wzmożonej, po kilkanaście godzin dziennie przeplatane okresami, w których praca świadczona jest przez znacznie mniejszą liczbę godzin w konkretnych tygodniach. Przeciętna norma zostaje zachowana w odniesieniu do dłuższego okresu lecz pracownik przez wiele tygodni wzmożonej pracy może nawet nie odczuć – i już dziś często nie odczuwa – że taka norma zostaje wobec niego uwzględniona. Pewnym zabezpieczeniem jest tu jedenastogodzinny odpoczynek przysługujący już nie przeciętnie, lecz w każdej dobie pracowniczej (patrz. art.132 § 1 Kodeksu pracy – dalej k.p.), czy trzydziestopięciogodzinny okres nie przerwanego odpoczynku w każdym (konkretnym) tygodniu obejmujący co najmniej jedenaście godzin odpoczynku dobowego (patrz art. 133 § 1 k.p.). Propozycji zmiany definicji doby pracowniczej, której domagały się w dyskusji nad projektem organizacje pracodawców – a która by deregulowała także i te okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku – ostatecznie nie przyjęto do projektu.

Dłuższy okres rozliczeniowy oznacza dla pracownika także i to, że będzie on musiał dłużej czekać na wypłatę tych składników wynagrodzenia, które są ustalane na koniec okresu rozliczeniowego (np. wynagrodzenie za pracę w tych godzinach nadliczbowych, które powstały na skutek przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy tzn. (uproszczając) przysługujących za pracę w dzień ustalony w grafiku jako wolny). Może także dojść do sytuacji, w której po stronie pracodawcy w ogóle nie zaistnieje potrzeba wypłaty pracownikowi wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych powstałych na skutek przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy (np. praca w sobotę) – wzmożona praca np. w pierwszej połowie roku może być przez pracodawcę „zrekompensowana" odpowiednio krótszym czasem pracy w drugim półroczu, przez co za wyrobione nadgodziny pracownicy nie otrzymają wynagrodzenia, ale dni wolne.

Aktualnie, okres rozliczeniowy co do zasady nie może przekroczyć czterech miesięcy (patrz. art. 129 § 1 k.p.). Rządowa propozycja nie uchyla tej zasady, ale uzupełnia ją o klauzulę wprowadzającą możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy, co może mieć miejsce przy wystąpieniu bliżej niesprecyzowanych przypadków, gdy jest to uzasadnione przyczynami „obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy". Postulowana klauzula nie zakłada nawet przymiotu szczególności dla sytuacji, która ma być uzasadnieniem dla wydłużenia okresów rozliczeniowych, chodzi więc – bez względu na to jakie znaczenie klauzuli tej miałaby w przyszłości przypisać doktryna – o „zwykłą" (czytaj: każdą) sytuację pracodawcy.

Już przy obecnym brzmieniu art. 129 § 2 k.p., w drodze wyjątku, przy pracy wykonywanej w rolnictwie, hodowli czy przy ochronie mienia okres rozliczeniowy może zostać przedłużony do sześciu miesięcy, a w sytuacjach „uzasadnionych nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy" –nawet do dwunastu miesięcy (przy czym nie ma tu mowy o szerokiej dziedzinie przyczyn „obiektywnych" o których mowa w projekcie rządowym – obecnie, aby wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy pracodawca musi uzasadnić, że zaistniały nietypowe warunki organizacyjne lub techniczne, które wpływają na przebieg procesu pracy). Nie jest to jednak – na gruncie obowiązujących przepisów – dopuszczalne przy tych rozkładach czasu pracy, w który istnieje możliwość przedłużenia normy dobowej czasu pracy (równoważny rozkład czasu pracy) – tam okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż miesiąc (por. np. art. 135 lub 136 k.p.). Przyjęte przez sejm brzmienie art. 129 § 2 znosi podmiotowe ograniczenia stosowania maksymalnie dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego. Będzie on mógł być stosowany co do zasady wobec każde-

go pracownika i to przy każdym rozkładzie czasu pracy. Nawet przy tym, w którym stosuje się wydłużoną normę dobową czasu pracy (równoważne systemy czasu pracy). Właściwie szeroki zakres znaczeniowy słowa „obiektywnymi" konsumuje węższe zakresy znaczeniowe słowa „technicznymi" i wyrażenia „dotyczącymi organizacji pracy" tak że można ich nie brać pod uwagę. Jednakże, taki rezultat otrzymamy tylko wówczas gdy reguły literalnej wykładni uzupełnimy wskazaniami zdrowego rozsądku. Trudno wyobrazić sobie, że uzasadnieniem do wprowadzenia rocznego okresu rozliczeniowego mogłyby być „nieobiektywne przyczyny techniczne", czy też „nieobiektywne przyczyny dotyczące organizacji pracy". Formalnie jednak spójnik „lub" w tekstach prawnych wyrażający co do zasady alternatywę łączną każe przyjąć właśnie taką interpretację, choć ta wydaje się nierozsądna. Klauzulę tę jako nieprecyzyjną i niewyraźną, a także nie zgodną z prawem Unii Europejskiej oceniła ekspert Komisji Krajowej NSZZ Solidarność Anna Reda na posiedzeniu Komisji Nadzwyczajnej w dniu 23 maja 2013 roku (powołując się także na opinie prof. Łukasza Pisarczyka w tym przedmiocie). Uwaga ta nie została jednak uwzględniona.

Na marginesie należy podkreślić, iż jest to ciekawe zagadnienie, które znajduje swoje rozwinięcie w kontekście dyskryminacji. Wiążą się z tym dwa pytania których zakresy hipotez pozostają wobec siebie w relacji krzyżowania się:

1.Czy pracodawca na gruncie proponowanej treści przepisu art. 129 § 2 może stosować dłuższy niż 4 miesięczny okres rozliczeniowy tylko wobec części pracowników uzasadniając to pozaobiektywnymi przyczynami technicznymi lub związanymi z organizacją pracy?

2.Czy art. 129 § 2 w brzmieniu przyjętym w projekcie ma stanowić lex specialis wobec art. 18 prim 3 lit. b § 1 uchylając tym samym ogólną zasadę, zgodnie z którą pracodawca może zróżnicować sytuację pracowników wykonujących te same obowiązki tylko wówczas gdy wykaże, iż kieruje się obiektywnymi powodami?

Podejście literalne nakazywałoby odpowiedzieć na dwa powyższe pytania twierdząco. Zdrowemu rozsądkowi (wspartemu pozajęzykowymi regułami wykładni) trudno się z taką odpowiedzią pogodzić. Finalne rozstrzygnięcie tego problemu – jeżeli zmiany w tej wersji zostaną przyjęte – stanie się udziałem orzecznictwa i rozwoju doktryny. Potencjalnie istnieje więc ryzyko, że sądy pracy zinterpretują nowe regulacje odnośnie długości okresów rozliczeniowych w taki sposób, że uznają prawo pracodawcy do stosowania różnych okresów rozliczeniowych dla wybranych grup pracowników.

Dodatkowo należy tu jeszcze zauważyć, iż w przeciwieństwie do dotychczasowego brzmienia omawianego przepisu, przesłanki techniczne nie odnoszą się do przebiegu procesu pracy lecz występują tu samodzielnie: tak więc „technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy" a nie jak w dotychczasowej wersji „...mającymi wpływ na przebieg procesu pracy".

Tak długi, możliwy do przyjęcia okres rozliczeniowy zmusił autorów projektu do uregulowania jeszcze jednej kwestii. Dowolne manipulowanie czasem pracy w długim okresie rozliczeniowym może doprowadzić do sytuacji, w której na skutek małej ilości wypracowanych godzin (lub zupełnego ich braku) w miesiącu przypadającym na czas równoważenia okresów wzmożonego wysiłku, pracownikowi będzie przysługiwać mniejsze wynagrodzenie niż przewidywana płaca minimalna (lub wcale nie będzie mu ono przysługiwać). W takich przypadkach projekt przewiduje zasadę, iż pracownikowi przysługuje za ten miesiąc minimalne wynagrodzenie za pracę (por. przyjęte tam brzmienie art. 129 par. 4).

Autorzy zmian rozumiejąc, iż uwzględniają one interes pracodawców nie zaś pracowników, na co kilkakrotnie wskazali wprost w załączonej do projektu ocenie skutków regulacji (patrz np. s. 11 i s. 17, DS-1105) postanowili mimo wszystko „ująć się" za pracownikami wskazując w treści omawianego powyżej przepisu jeszcze jedną przesłankę zgodnie z którą przedłużenie okresu rozliczeniowego ma się odbywać „przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników". Nietrudno domyślić się, iż jej wartość dla rzeczywistej ochrony pracowników będzie raczej znikoma o ile nie żadna. To wszystko zaś ma czynić z dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego, stosowanego dziś w drodze wyjątku, rozwiązanie powszechne.

Poza przedłużeniem okresu rozliczeniowego projekt przewiduje również wprowadzenie tzw. ruchomego czasu pracy za pomocą którego będzie można np. zaplanować przyjście do pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej (patrz. s. 19, DS-1105). Ruchomy czas pracy polegać ma na ustalaniu różnych godzin rozpoczynania pracy – jednego dnia pracownik może rozpoczynać pracę o 8:00, innego o 10:00, za każdym razem ma jednak przepracować tyle godzin ile wynika z jego wymiaru czasu pracy (tak więc, osoba zatrudniona na pełen etat zaczynając pracę o 8;00, zakończy ją o 16:00, a zaczynając o 10:00, zakończy ją o 18:00). Grafik zawierający godziny rozpoczęcia pracy ma być ustalany na okres miesiąca i podawany do wiadomości pracownika na tydzień przed wprowadzeniem go w życie. Zgodnie z postulowanym w projekcie art. 140 prim 1 par. 4 ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie w ramach ruchomego czasu pracy ma nie stanowić pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast zgodnie z par. 2 tego artykułu „rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy". Pytanie czy to „prawo" zależnego ekonomicznie od pracodawcy pracownika nie przerodzi się w faktyczną tyranię pracodawcy, który przy braku określonej z góry godziny przyjścia pracownika do pracy, będzie mógł go do tego przymusić w każdym czasie?

Choć zmiany zdaniem autorów „w dostatecznym stopniu zabezpieczają interesy pracowników" poprzez wymóg współdziałania pracodawcy z reprezentacją załogi, polegający na konieczności uzgodnienia z nią wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy lub stosowania ruchomego czasu pracy, ten sam projekt w innym miejscu zawiera unormowanie pozwalające na wyłamanie się pracodawcy od stosowania zapisów tych porozumień w zakresie zgody na zastosowanie ruchomego czasu pracy.

Tak wiec par. 5 nowego art. 150 przewiduje, iż elastyczny czas pracy może być stosowany również na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od tego czy umożliwiający to rozkład czasu pracy wprowadzono do regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zawartego miedzy pracodawcą a stroną związkową, czy też nie. Nie ulega wątpliwości, iż doprowadzi to do podważenia pozycji tych dokumentów i zawartych w nich ustaleń. Pracodawca, wykorzystując silniejszą

pozycję na rynku pracy, stosując presję choćby w postaci zasugerowania pracownikowi, że umowa z nim może nie zostać przedłużona, wymusi na nim złożenie takiego wniosku. Przepis ten będzie stanowił odstępstwo od wyinterpretowanej z art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika, zgodnie z którą postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1 tegoż artykułu), jak też odstępstwo od zasady automatyzmu prawnego, zgodnie z którą zamiast mniej korzystnych dla pracownika postanowień, umów i aktów stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2 tegoż artykułu). W odniesieniu do pierwszej z tych zasad, projekt stanowi od niej odstępstwo dlatego, iż zgodnie z nim pracownik w porozumieniu ze swoim pracodawca będzie mógł zrzec się części przysługujących mu uprawnień dotyczących czasu pracy. W odniesieniu do drugiej z tych zasad, dlatego że w miejsce mniej korzystnego dla pracownika porozumienia z pracodawcą automatycznie nie zastąpią ich odpowiednie przepisy prawa pracy w tym układów zbiorowych pracy.

Należy także rozważyć wątpliwość czy zmiany te są zgodne z Konstytucją RP, albowiem art. 59 ust. 2 ustawy zasadniczej gwarantuje pracodawcom i ich organizacjom oraz związkom zawodowym prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, niniejszy zaś projekt tę gwarancje podważa dając formalne uprawnienie pracownikom, a faktycznie pracodawcom do wyłączania zapisów układów i porozumień w zakresie obejmującym unormowania czasu pracy.

Indywidualizacja czasu pracy niesie za sobą niebezpieczeństwo daleko idącego uszczuplenia wywalczonych przez robotników standardów. Decyzje pojedynczego pracownika nie kształtują tylko i wyłącznie jednostkowej relacji między tym pracownikiem a pracodawcą, ale ujęte zbiorowo wyznaczają linię podziału między uprawnieniami stron rynku pracy. Czym więcej pracowników zawrze z pracodawcą mniej korzystne porozumienia indywidualne tym gorsza jest pozycja ogółu pracowników. Pracodawcy nie będą korzystać z pracy osób, które chcą zachowania swoich uprawnień w zakresie czasu pracy, jeśli potrzeby produkcyjne zaspakajają w pełni ci pracownicy, którzy ulegając presji zgodzili się na to, by ich rzeczonych uprawnień pozbawić. Prowadzić to będzie wprost do osłabienia pozycji reprezentujących pracowników związków zawodowych, oraz samej instytucji układu zbiorowego pracy, który jak słusznie zauważa część przedstawicieli doktryny (np. L. Florek, L. Kaczyński) należy do konstytucyjnych źródeł prawa o charakterze powszechnie obowiązującym. Na dzień dzisiejszy układy zbiorowe pracy obowiązują tak jak inne akty prawne, w szczególności ustawy czy akty wykonawcze (np. rozporządzenia) obejmując wszystkich pracowników i pracodawców pozostających w zakresie podmiotowym układu. Proponowane brzmienie art. 150 § 5 po części niweczy konstytucyjną gwarancję rangi układu zbiorowego pracy co zdaniem autora powinno skłonić Prezydenta RP, o ile wcześniej ustawy nie odrzuci senat, do przekazania jej do kontroli Trybunałowi Konstytucyjnemu.

Nowelizacja zakłada również ograniczenie roli mniejszych związków zawodowych w zakresie w jakim pracodawca będzie uzgadniał z nimi rozkłady czasu pracy. Gdy zgoda wszystkich organizacji związkowych działających u pracodawcy na wprowadzenie nowego rozkładu czasu pracy okaże się niemożliwa, może on mieć prawo ograniczyć się tylko do uzgodnienia jej z reprezentatywnymi organizacjami związkowych w rozumieniu art. 241 prim 25 lit. a. k.p.

Zmiany należy ocenić negatywnie, deregulują one normy czasu pracy, podważają znaczenie układów zbiorowych pracy i innych porozumień zawartych między pracodawcami a reprezentacją załóg. Podkopują pozycję związków zawodowych i w sposób nieuzasadniony różnicują ich kompetencje. Zmiany te uderzą bezpośrednio w pracowników podporządkowując ich w większym stopniu potrzebom pracodawców, kosztem czasu wolnego i życia prywatnego.

JP Weber poza krytyką związków?

30 kwietnia Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza otrzymała „wezwanie do usunięcia skutków naruszeń dóbr osobistych".

Wzywającym i osobą której dobra osobiste rzekomo zostały naruszone jest JP Weber Dudarski Spółka komandytowa, stanowiąca cześć Grupy JP Weber. Spółka ta reprezentuje Chung Hong Electronics Poland Sp. z o.o. w aktualnie trwającym sporze z pracownikami reprezentowanymi przez Komisję Zakładową naszego związku.

Jako powód rzekomego naruszenia, JP Weber wskazuje dwa zdania z artykułu pt. „Chung Hong – doniesienia z pola walki", umieszczonego na stronie ozzip.pl, a także w 36 nr Biuletynu Inicjatywa Pracownicza, które brzmią: „We wszystkich postępowaniach Chung Hong reprezentowane jest przez kancelarię JP Weber, specjalizującą się w kompleksowym doradztwie firmom powstałym na terenie Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Można uznać, że jedną z ich profesji jest pomoc w tłumieniu protestów pracowniczych"

Spółka oczekiwała oficjalnych przeprosin dla całej Grupy JP Weber zamieszczonych na stronie internetowej związku i w biuletynie.

W odpowiedzi na wezwanie, Komisja Krajowa OZZ IP oświadcza, że cytowane zdania nie stanowią – naszym zdaniem, naruszenia czyichkolwiek dóbr osobistych. Rzeczona wypowiedź jest wyrazem uzasadnionych wątpliwości związku co do rzeczywistych motywów działania spółki. Ma ona charakter subiektywnej oceny, przed-

stawionej zresztą w formie przypuszczenia (za pomocą wyrażenia wprowadzającego „można uznać") . Tekst pozostawia czytelnikowi możliwość samodzielnego rozstrzygnięcia, czy rzeczywiście jest faktem to, że jedną z profesji JP Weber jest „tłumienie protestów pracowniczych". Warunkiem koniecznym dla naruszenia wypowiedzą dóbr osobistych jest użycie takiego wyrażenia, które mogłoby być odczytane jako stwierdzenie faktu, czy obiektywna ocena jakiegoś stanu rzeczy, tu zaś z taką sytuacją nie mamy do czynienia.

Spółka należąca do grupy JP Weber reprezentuje Chung Hong Electronics Poland Sp. z o.o. w sporze dotyczącym dyscyplinarnego zwolnienia 24 uczestników i uczestniczek akcji strajkowej podjętej na przełomie czerwca i lipca ubiegłego roku, po tym jak pracodawca zwolnił prowadzącego spór zbiorowy działacza Inicjatywy Pracowniczej Krzysztofa Gazdę. Przedstawiciele spółki stale doradzali pracodawcy od początku trwania sporu zbiorowego, w tym także podczas zwolnień w trybie dyscyplinarnym, które uznaliśmy za bezprawne. Wyżej opisane okoliczności budzą nasze wątpliwości dotyczące rzeczywistej roli spółki w trwającym wciąż sporze zbiorowym. Wątpliwości te nabierają obecnie szczególnego znaczenia, gdyż spółka JP Weber prowadzi w imieniu pracodawcy tzw. „dialog społeczny" ze stroną związkową w ramach Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego.

Grupa JP Weber w dostępnych w sieci materiałach promocyjnych przedstawia się jako specjalista w dziedzinie doradztwa i opracowywania indywidualnych rozwiązań dla przedsiębiorców w zakresie takich zagadnień (cytujemy za http://www.jpweber.com/advisory-prawo-pracy) jak: - „Negocjacje ze związkami zawodowymi, zabezpieczanie interesów pracodawcy w stosunku do pracowników" - „Dopasowanie warunków wynikających z prawa pracy do celów działalności gospodarczej" - „Obsługa przy zwolnieniach grupowych i opracowywanie strategii przy wycofaniu z inwestycji" - „Nowoczesne narzędzia dotyczące elastycznego czasu pracy" Należy dodać, że z usług JP Weber w tym również w zakresie zastępstwa podczas negocjacji prowadzonych w ramach spotkań WKD-Su korzysta także LG Electronics – Chung Hong El. – pozostający w konflikcie z działającą tam organizacją związkową spowodowanym m. in. nie przedłużeniem umów o pracę działaczom związkowym w tej korporacji. Można więc uznać, iż ich pozycja w sporze miedzy pracownikami a pracodawcami jest z góry przesądzona. Instytucje tego typu niejednokrotnie w większym stopniu przyczyniają się do utrwalenia mniej korzystnych dla pracowników standardów w zakresie stosowania prawa pracy i warunków pracy niż sami pracodawcy. Tym bardziej ich działalność nie może zostać zlekceważona przez występujące w interesie pracowników związki zawodowe.

W odpowiedzi na pismo spółki, Komisja Krajowa OZZ IP proponuje zorganizowanie otwartej debaty z udziałem mediów nt. działalności JP Weber świadczonej na rzecz zakładów pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych oraz o dopuszczalnej granicy „zabezpieczenia interesów pracodawców" w stosunku do pracowników. W debacie tej obie strony miałyby możliwość przedstawienia i uzasadnienia swoich racji.

Komisja Krajowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza

Represje na tle przynależności związkowej – opinia prawna PTPA

Niedawno OZZ Inicjatywa Pracownicza otrzymała opinię prawną od Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego*, dotyczącą represji pracodawcy wobec naszego kolegi Krzysztofa Gazdy z komisji zakładowej przy Chung Hong Electronics.

Przypomnijmy pokrótce jego historię. Krzysztof dołączył do prezydium komisji w marcu 2012 roku, od tego momentu zaczęły się jego problemy w pracy. Pierwsze szykany pracodawcy miały miejsce tuż po tym, jak komisja ogłosiła podczas konferencji prasowej, swoje żądania poprawy warunków pracy i płacy na zakładzie, za co Krzysztof dostał publiczną reprymendę od szefa produkcji i nakaz wycofania się z działań związkowych. Był to jednak tylko wstępny pokaz władzy. Podczas trwania sporu zbiorowego (o którym więcej pisaliśmy w poprzednich nr biuletynu) pracodawca zmienił mu stanowisko pracy, na którym miał dużo więcej obowiązków i trudniejszych zadań. Ponadto, odizolował jego miejsce pracy (wysyłając go do osobnego pomieszczenia), tak by nie mógł kontaktować się zresztą załogi. Dodatkowo, codziennie spotykał się z bezpośrednią i wzmożoną kontrolą przełożonych, którzy chodząc za nim, śledzili każdy jego krok i domagali się od niego tłumaczenia powodów opuszczenia stanowiska pracy. Krzysztof był też wielokrotnie zastraszany podczas dyscyplinujących rozmów z przełożonymi. Kiedy działania komisji nasiliły się (w związku z brakiem jakichkolwiek ustępstw ze strony pracodawcy), represje stawały się coraz bardziej brutalne. Podczas pierwszego dnia referendum strajkowego Krzysztofowi uniemożliwiono przeprowadzenie głosowania wśród pracowników. Następnego dnia doszło do szarpaniny i próbowano go siłą wypchnąć z autobusu pracowniczego. Kiedy jednak dotarł do pracy, dowiedział się, że zostaje przymusowo ▶

wysłany na zaległy urlop (pomimo iż zgodnie z obowiązującym w fabryce zwyczajem pracownicy wybierają daty należnych z tego tytułu dni wolnych od pracy przypadające na okres przestoju produkcyjnego, co zdaniem pracowników służy obniżeniu kosztów ponoszonych przez pracodawcę) i wysłany taksówką z Kobierzyc do Nowej Rudy (80 km). Dostał również zakaz wstępu na teren zakładu do czasu mediacji. Wcześniej otrzymał naganę za to, że domagał się od zarządu firmy ustalenia terminu mediacji, co było w arogancki sposób przez nich ignorowane (Krzysztof miał rzekomo zastraszać kadrę w biurze oraz grozić szefostwu).

Represje zwiększyły się także wobec całej załogi. W zakładzie pracy (na stołówce, korytarzach, w szatniach) a także w autobusach pracowniczych, ludzie byli ciągle kontrolowali przez ochroniarzy. Przez te szykany pracodawca uniemożliwił przeprowadzenie referendum strajkowego, co pokazuje fikcję jakiejkolwiek „dobrej woli" zarządu do porozumienia się ze związkiem i spełnienia postulatów podczas sporu zbiorowego.

Po mediacjach, kiedy zarząd zaczął się bać coraz bardziej jednoczącej się załogi, Krzysztof został ponownie wysłany na przymusowy urlop. Komisji udało się jednak przeprowadzić drugie, wygrane referendum strajkowe, a tym samym rozpoczęto przygotowania do strajku w fabryce (o czym też poinformowano zarząd). By zastraszyć pracowników i utrudnić akcje strajkową, w tym samym dniu, kiedy Krzysztof wrócił z urlopu (na kilka dni przed ogłoszonym terminem strajku) dostał dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Co ciekawe jego podstawą było to samo zachowanie, za które wcześniej otrzymał naganę. Zamiast rozbić pracowniczą solidarność i osłabić związek, to zdarzenie jeszcze bardziej zjednoczyło ludzi w walce z wyzyskiem. Nie godząc się na takie potraktowanie swojego kolegi z komisji, nie czekając na dalsze „rozmowy" z szefostwem, pracownicy rozpoczęli strajk.

Oceniając zaangażowanie kancelarii prawnej JP Weber, która obsługuje firmę, można zaryzykować stwierdzenie iż przyczyniła się ona do wykreowania obrazu agresywnego i roszczeniowego związkowca naprzeciw przyjaznego pracodawcy, który „z sercem na dłoni" chce się „ułożyć" ze związkiem. Jak często możemy usłyszeć od strony „pokrzywdzonych" szefów, przeciwwaga sił w Polsce właśnie tak zwykle wygląda? Jak często dowiadujemy się, że wśród nas ktoś stracił pracę lub jest represjonowany, gdy działa na rzecz innych pracownic i pracowników?

Raport PTPA krok po kroku, analizjąc przepisy kodeksu pracy i ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także nasze dokumenty i historię Krzysztofa, jednoznacznie stwierdza, że doszło do represji pracownika (także tej w świetle prawa zwanej dyskryminacją), właśnie na tle przynależności związkowej. Kodeks pracy zabrania odmiennego traktowania pracowników, tak ze względu na płeć, jak i wiek, pochodzenie/narodowość, a także działalność związkową. Natomiast ustawa o związkach zawodowych dopuszcza ukaranie pracodawcy (grzywną lub ograniczeniem wolności) za utrudnianie działalności związkowej, a – jak piszą prawnicy PTPA – w przypadku Chung Hong doszło także tutaj do rażących naruszeń wolności związkowych.

W podsumowaniu opinii prawnej, PTPA pisze, iż w związku z powyższym : „Krzysztofowi Gaździe przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. […] prawo do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów ustawy i dochodzenie w tym postępowaniu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia […] możliwość złożenia do właściwego organu ścigania (prokuratury rejonowej) zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego przez przedstawicieli pracodawcy".

Raport w całości dostępny jest na stronie IP, i jest to kolejne przydatne narzędzie w walce z wyzyskiem i represjami pracownic i pracowników, gdyż na opisywanym w raporcie przykładzie Krzysztofa, każda i każdy z nas może lepiej zrozumieć swoją sytuację i dowiedzieć się, jak można się obronić i jakich użyć argumentów, gdy szef próbuje ukrócić naszą działalność.

*Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego zostało powołane w dniu 9 grudnia 2006 r. Pozarządowa organizacja ekspercka prawników i prawniczek, specjalizującą się w przeciwdziałaniu dyskryminacji, współpracująca z siecią organizacji krajowych i zagranicznych.
www.ptpa.org.pl



Wynagrodzenie za pracę w nocy

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej należy się za każdą godzinę pracy świadczoną w porze nocnej określonej przez pracodawcę w regulaminie pracy.

Pracodawca ma obowiązek wybrać dowolne 8 godzin przypadające między godziną 21 wieczór a 7 rano (np. godziny w przedziale od 22 do 6) i oznaczyć je w regulaminie pacy jako pora nocna. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia, którego wysokość wynosi równowartość 20 proc. wynagrodzenia za każdą godzinę pracy, przy czym podstawą jest tu najniższe wynagrodzenie za pracę (nie zaś to oznaczone w umowie). Wysokość najniższego wynagrodzenia ustalona jest na każdy rok w Rozporządzeniu Rady Ministrów ogłaszanym w Dzienniku Ustaw i obowiązującym od 1 stycznia przez cały rok. Od pierwszego stycznia 2013 roku opiewa ona na 1600 zł brutto.



Przykład:
Pracownikowi, który przyszedł do pracy w dniu 6 czerwca 2013 roku (liczba godzin pracy w tym miesiącu wynosi 160 godzin) na godzinę 5 rano, przy założeniu że pora nocna ustalona przez pracodawcę w regulaminie pracy obejmuje przedział czasowy od godziny 22 do 6, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za 1 godzinę pracy w wysokości 2 złotych obliczony według wzoru:

(WM / GPwM) x 20%

gdzie
WM – oznacza wysokość wynagrodzenia minimalnego brutto ustaloną na dany rok;
GPwM – oznacza liczbę godzin pracy w danym miesiącu pracy (odpowiadającą zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy).

Po podstawieniu
(1600 / 160) X 20%

Uwagi:
1.Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje w takim samym wymiarze niezależnie od długości okresu rozliczeniowego. Np. pracownikom zatrudnionym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w takiej samej wysokości jak tym pracownikom którzy są rozliczani w ramach jedno miesięcznego okresu rozliczeniowego. Punktem wyjścia przy obliczeniach tego dodatku zawsze jest jeden miesiąc – konkretnie ten w którym pracownik świadczył pracę w porze nocnej.

2.Wypłata dodatku za pracę w porze nocnej powinna nastąpić wraz z wynagrodzeniem należnym za miesiąc w którym pracownik świadczył pracę w porze nocnej – nie zaś pod koniec okresu rozliczeniowego (co ma znaczenie jeżeli ten jest dłuższy niż miesiąc).

3.Otrzymanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w nocy (100 proc.) nie pozbawia uprawnienia do dodatku za pracę w porze nocnej. Pierwszy z nich wynika z przekroczenia norm czasu, drugi zaś niezależnie od tego czy normy czasu pracy zostały przekroczone. Obydwa dodatki przysługują równocześnie.

4.Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej może być wyższa niż wynika to z przedstawionego sposobu obliczeń (zgodnego z wytycznymi Kodeksu pracy) jeżeli inaczej stanowią przepisy wewnątrzzakładowe (np. regulamin pracy). Regulacje wewnętrzne w zakładzie pracy nie mogą jednak zawierać mniej korzystnego dla pracownika sposobu obliczania dodatku za prace w porze nocnej, a jeżeli mimo to regulują tę kwestię mniej korzystnie, stosuje się zamiast nich wyżej przedstawione reguły (zgodne z Kodeksem pracy).

Podstawa prawna:
1.Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz. U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.) art. 104 prim 1 par. 1 pkt. 4; art. 150 prim 8, par. 1; art. 18;
2.par. 4 lit. b Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. 1996, nr 62, poz. 289 z późn. zm.);
3.Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz. U. 2012, nr 0, poz. 1026).

Relacja z VIII Zjazdu Delegatów/ek OZZ IP

17 marca odbył się w Poznaniu Krajowy Zjazd OZZ Inicjatywa Pracownicza. Wzięło w nim udział ok. 50 osób z całej Polski, w tym 26 delegatów i delegatek wybranych przez trzynaście komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych.



W pierwszej części spotkania po przedstawieniu i jednogłośnym przyjęciu sprawozdania finansowego oraz merytorycznego, wysłuchaniu opinii Komisji Rewizyjnej, jednogłośnie uchwalono absolutorium dla ustępującej Komisji Krajowej. Następnie wybrano nową Komisję Krajową, w skład której weszło dziewięć osób. Cztery z ich pochodzą z komisji poznańskich (Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej, Komisji Międzyzakładowej przy zakładach H. Cegielskiego i Komisji Międzyzakładowej przy Zespołach Żłobków w Poznaniu), dwie z Warszawskiej Komisji Środowiskowej, dwie z Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej oraz jedna osoba z Gdańska. Wybrano również trzyosobową Komisję Rewizyjną.

W kwestii funkcjonowania Komisji Krajowej odrzucono w głosowaniu przyjęcie do statutu określonych sekretariatów, natomiast zgodzono się na wprowadzenie zapisu, że Komisja Krajowa będzie działać na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu na daną kadencję. Zjazd zadecydował też, że o przystąpieniu i wystąpieniu Inicjatywy Pracowniczej do organizacji w kraju i za granicą powinna decydować Komisja Krajowa.

Nowo wybrana Komisja Krajowa jednogłośnie wybrała Jakuba Grzegorczyka na sekretarza związku na drugą kadencję.

Składki i zmiany statutowe

Po przerwie przystąpiono do omówienia kwestii składek członkowskich. Uczestnicy jednogłośnie przyjęli, że to Zjazd Delegatów i Delegatek określa wysokość miesięcznej składki członkowskiej oraz jej podział na część krajową oraz pozostającą w dyspozycji komisji. Większością głosów przyjęto, że sugerowana wysokość składki od 1 kwietnia 2013 r. wynosi 16,00 zł, przy czym poszczególne komisje mają możliwość ustalenia składki w innej wysokości. Ustalono, że wysokość składki odprowadzanej na konto krajowe wynosi od 1 kwietnia 2013 r. 3 zł od członka/członkini. Przedyskutowano również kwestię elektronicznej listy dyskusyjnej związku. Zapisano w statucie, że lista ma charakter pomocniczy dla koordynacji działań w okresie pomiędzy zjazdami, a Komisja Krajowa jest zobowiązana do konsultowania projektów stanowisk w sprawach społecznych i gospodarczych za jej pomocą. Komisje natomiast są zobowiązane do wybrania przynajmniej jednej osoby do udziału w niej i reprezentowania opinii i stanowisk danej komisji.

W sprawie języka większością głosów przyjęto zmiany w statucie zgodnie z zasadą, że wszelkie dotychczasowe nazwy wyłącznie w rodzaju męskim, zostaną zmienione w taki sposób, aby zawierały rodzaj męski i żeński, np. Krajowy Zjazd Delegatów otrzymuje nazwę Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek. Powyższa zasada powinna być stosowana konsekwentnie we wszystkich dokumentach związku.

Po omówieniu projektu uchwały powołującej Federacje Wojewódzkie i Branżowe, propozycję w głosowaniu odrzucono, sugerując, że jest za wcześnie na wprowadzanie tego typu struktur. Przełożono omówienie tej kwestii na kolejny zjazd oraz zaproponowano przeprowadzenie nieformalnego pilotażu federacji regionalnej przez komisje z Wielkopolski i Lubuskiego, w postaci porozumienia koordynacyjnego.

Zjazd odrzucił również uchwałę w sprawie aktywności politycznej związku, nie wprowadzając zmian do statutu w tej kwestii, ani nie przyjmując zaproponowanego w materiałach przedzjazdowych stanowiska. Równocześnie większością głosów zwolnił Komisję Krajową z obowiązku przeprowadzenia referendum w tej sprawie.

Konferencja Programowa i plany działań

Zjazd przegłosował zwołanie Konferencji Programowej Związku najpóźniej do dnia 30 kwietnia 2014 r., w której wezmą udział delegaci i delegatki komisji IP. Konferencja Programowa ustali stanowiska związ-

ku w sprawach społeczno-gospodarczych oraz Plan Działań Związku na następne dwa lata.

Omówiono dotychchczasowe założenia planu działań. Podjęto decyzję o przeprowadzeniu trzech kampanii: w sprawie prawa do strajku, przeciwko podwykonawstwu i umowom śmieciowym w służbie zdrowia oraz przeciwko prywatyzacji usług publicznych. Elementem ostatniej z nich jest demonstracja zaplanowana na 12 kwietnia w Gorzowie Wielkopolskim. Zjazd poparł demonstrację, zaapelował o wpłaty na pokrycie dojazdów osób indywidualnych na demonstrację oraz o wysyłanie faksów i e-maili do gorzowskiego starostwa powiatowego i wojewody (szczegóły zostaną umieszczone na stronie związku).

W ramach kampanii o prawie do strajku zadecydowano o przyjęciu stanowiska po zmianach proponowanych w dyskusji poprzedzającej zjazd, wydanie broszury informacyjnej oraz zorganizowanie konferencji tematycznej. Kampania przeciwko podwykonawstwu i umowom śmieciowym w służbie zdrowia ma opierać się na sprzeciwie wobec zmianie umów o pracę na kontrakty, poprzez wydanie stanowiska i broszur. Zaproponowany harmonogram planu zarówno kampanii jak i szkoleń dla członków związku nie znalazł sprzeciwu.

Podsumowanie i podziękowania

Zjazd Delegatów i Delegatek można uznać za bardzo udany, przede wszystkim za wysoką frekwencję osób z różnych komisji i różnych miast. Niestety sprawy formalne, wybory i kwestie statutowe, do których obligują nas zapisy prawne, zajęły sporą część zjazdu. Zabrakło czasu np. na omówienie problemów danych komisji. W tym celo powołano jednak Konferencje Programowe, na których mamy nadzieje spotkać ponownie wszystkich uczestników i uczestniczki zjazdu. Ważną częścią zjazdu było również spotkanie towarzyszące pt. „Czy strajk to jedyny rozsądny dialog z pracodawcą?", z którego powstanie osobne posumowanie.

Inicjatywa Pracownicza dziękuje poznańskiej grupie „Jedzenie Zamiast Bomb" za przygotowanie posiłków dla uczestników zjazdu oraz Maciejowi, Szczepanowi, Agacie i wszystkim pozostałym, którzy pomogli w organizacji spotkania.

Komisja Krajowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza

Szkolenia związkowe

Swoją działalność rozpoczęła grupa robocza do spraw szkoleń Inicjatywy Pracowniczej.

Doświadczenia zeszłorocznego strajku w zakładzie Chung-Hong Electronics pokazały wyraźnie jak ważna dla skutecznej walki o prawa pracownicze jest wymiana wiedzy pomiędzy członkiniami i członkami związku. Samokształcenie pracownic i pracowników zrzeszonych w IP ma nie tylko podnieść nasz poziom wiedzy z zakresu prawa pracy, ale przede wszystkim ułatwić komisjom zakładowym, międzyzakładowym i środowiskowym sprawne podejmowanie samodzielnych działań.

Na podstawie informacji zebranych z dotychczasowych konfliktów w zakładach pracy oraz rozmów i spotkań z poszczególnymi komisjami zauważyć można konieczność zwiększenia przepływu wiedzy dotyczącej podstawowych uprawnień i możliwości działania związku zawodowego. Równie istotna jest wymiana myśli w zakresie metod informowania, organizowania się pracowników i dochodzenia swoich praw.

Kolejną kwestią, która zarysowała się w toku dyskusji jest potrzeba pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy i praktycznych aspektów działalności związkowej. Należy również pochylić się nad samą specyfiką modelu działania naszego związku i wspólnie zastanowić się nad tym, co go odróżnia od innych central związkowych. Trudno też pominąć sprawę praktycznym metod realizacji naszych założeń ideowych na poziomie zakładowym, lokalnym, regionalnym i krajowym.

W związku z tym grupa robocza do spraw szkoleń Inicjatywy Pracowniczej podjęła się opracowania i przeprowadzenie cyklu spotkań warsztatowych z zakresu prawa pracy i działalności związkowej. Szkolenia będą organizowane regionalnie i w założeniu będą w nich uczestniczyć osoby z różnych komisji IP działających na danym terenie.

Pierwsze cztery tematy planowanych szkoleń to:

1.Podstawy działalności związkowej w zakładzie pracy i poza nim

2.Jak skutecznie walczyć o prawa pracownicze?

3.Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (szkolenie dla przedstawicieli komisji zakładowych z zakładów, gdzie istnieje lub może zostać utworzony ZFŚS)

4.Związek zawodowy przed sądem pracy (szkolenie dla członków prezydiów poszczególnych komisji)

Pierwsze szkolenia będą przeprowadzone w drugiej połowie bierzącego roku. W ramach działalności grupy powstaną także publikacje: poradniki dotyczące prawa pracy oraz graficzne materiały informacyjne. Te i inne materiały udostępnimy na stronie: www.ozzip.pl.

Jeżeli chcesz włączyć się w prace grupy ds. szkoleń lub masz jakieś pytania bądź sugestie związane z programem szkoleniowym, napisz do nas na adres: szkolenia@ozzip.pl.

We Włoszech toczy się wiele walk, lecz trudno spleść je w jeden ruch – wywiad

Wywiad z działaczem i działaczką włoskiego Unione Sindacale Italiana* na temat aktualnych cięć w edukacji oraz w służbie zdrowia we Włoszech, włoskiej tradycji społecznej i pracowniczej opozycji oraz testowania nowych strategii walki.

Czy we Włoszech jest kryzys? Jaki on ma wpływ na sytuacji pracowników?

Matteo (M): Kryzys to przede wszystkim szantaż służący temu, aby zmusić pracowników do zaakceptowania pogarszających się warunków pracy. Obecnie największy problem to rządowe ataki na prawa pracownicze. Są one przeprowadzane niemal równolegle z ustawami przeciwko imigrantom. Dziś jeśli migranci chcą pozostać we Włoszech, muszą posiadać pracę. Zmuszeni są więc akceptować każdą ofertę, a to ma oczywiście wpływ na pozycję lokalnych pracowników. Wszyscy muszą pracować ciężej i na bardziej niestabilnych zasadach. Tak zarządza się wojną: szczuje się biednych z zagranicy przeciwko miejscowym biednym, do tej wojny kryzys jest bardzo użyteczny. Antyimigracyjne prawa są wprowadzane przez byłych członków partii komunistycznej i chrześcijańskich demokratów, są one jedynie złagodzoną wersją ustaw, które proponują faszyzujące i nacjonalistyczne środowiska. Kiedy imigrant dostaje się do Włoch bez dokumentów i nie posiada pracy, włoska policja może zamknąć go/ją w centrum deportacyjnym nawet na 18 miesięcy. Są oni też pozbawieni opieki zdrowotnej. Sytuacja pogarsza się od 6 lat, od 4 lat prawo jest rzeczywiście wprowadzane w życie.

Czy we Włoszech przeprowadzane są obecnie cięcia?

M: Cięcia mają miejsce w szkołach i w służbie zdrowia. Uzasadnia się je kryzysem, choć w tym samym czasie, w 2012 r., rząd włoski wydał 30 mld euro i miliardy dolarów na myśliwce F35 oraz kolejne biliony na tzw. „misje pokojowe". Lub buduje szybką kolej TAV, która kosztuje pięć razy więcej niż w innych europejskich krajach. TAV jest nieosiągalny dla zwykłych ludzi i szkodliwy dla środowiska. Równocześnie oczekuje się ogromnych cięć budżetowych w latach 2012-2014 i likwiduje się tysiące łóżek w szpitalach. Oznacza to, że pracownicy szpitali z dnia na dzień tracą pracę, a ci, którzy pozostają, pracują podwójnie, zatem spada jakość usług. Pracuję w ośrodku pomocy psychiatrycznej. Dawniej moją pracą było budowanie relacji z pacjentami i pomaganie im, dziś jestem odpowiedzialny też za dostarczanie leków pacjentom, zamawianie ich i odbieranie od dostawców. Nikt mnie w tym kierunku nie przeszkolił. Zwalnia się personel i zwiększa zakres obowiązków.

Nair (N): To samo dzieje się w szkołach – rośnie liczba dzieci w klasach, zwalniani są nauczyciele, obcinane są nieodpłatne zajęcia dodatkowe. Oszczędza się na szkołach i równocześnie wspiera banki, sieci lotnicze, megainwestycje, jak np. budowę mostu na Sycylię, czy super szybką kolej. My tego nie potrzebujemy. Jeśli chodzi o kryzys to elity po prostu wykorzystują kryzys, by zniszczyć ruch społeczny. We Włoszech kryzys odczuwamy inaczej niż w Grecji czy w Hiszpanii. Inne jest społeczeństwo: niemal każda włoska rodzina posiada pewne zasoby, posiada dom i oszczędności. Nie widać więc kryzysu bezpośrednio. Może też dlatego nie ma silnego ruchu społecznego przeciwko cięciom.
Wracając do cięć w szkołach. Pracuję w szkole. W ciągu ostatnich lat miały miejsce liczne zwolnienia personelu niepedagogicznego, likwidowano etaty, nie przedłużono umów osobom na czasowych kontraktach. Dziś za tą samą płacę w dwie osoby wykonujemy obowiązki, które wcześniej wykonywały cztery. Nasze płace są zamrożone do 2017 r. Wciąż słyszy się, że będą zabierać premie i dodatki. Dawniej, gdy któryś z nauczycieli przebywał na chorobowym, na jego miejsce zatrudniano tymczasowo nowe osoby, a dziś rozdziela się dzieci i dołącza do innych klas. Zdarza się, że na sali znajduje się 40-45 uczniów, siedzą na podłodze. W ten sposób ogranicza się prawo do edukacji. Sądzę, że oni dążą do likwidacji szkół publicznych, które we Włoszech były bardzo dobrymi szkołami. Robi się to poprzez cięcia w publicznych szkołach i dofinansowanie szkół prywatnych, głównie katolickich, np. poprzez opłacanie czesnego przez państwo z publicznych pieniędzy. Szkoła staje się towarem. Jeśli chodzi o nauczycieli, niedawno rząd próbował wydłużyć czas pracy w szkole z 18 godzin tygodniowo do 23 bez zwiększenia pensji. Wywołało to niespodziewane i zaskakujące duże protesty, wiele osób zgromadziło się jesienią 2012 r. na placach. Mobilizacja ta była w stanie zablokować rządowy projekt.

Jaka jest skala tego typu protestów i mobilizacji we Włoszech?

M: We Włoszech mamy tradycję społecznej i pracowniczej opozycji. Walki się toczą i to dość poważne. Przykładowo, na Sardynii, gdzie rząd chce zamknąć kopalnie, przed tygodniem miały miejsce protesty górników. Doszło do starć z policją, a trzech przedstawicieli rządu zdecydowało się na ewakuację helikopterem. Na południu Włoch od roku protestują pracownicy szkół i szpitali zatrudnieni na śmieciowych umowach, regularnie okupując ratusze. Powoli budowane są sieci wsparcia i samopomocy, np. gdy zamykane jest przedszkole rodzice decydują się zatrudnić do opieki nad dziećmi osoby, które straciły wcześniej pracę. Choć trzeba przyznać, że koordynacja tych różnorodnych form rebelii, które mają miejsce w wielu włoskich miastach, jest niezwykle trudna. Właściwie jedyny ruch, który był dobrze skoordynowany i nieugięty, rów-

nież dzięki zaangażowaniu anarchistów, to ruch przeciwko budowie szybkiej kolei TAV. Był on w stanie wyartykułować nie tylko troskę o środowisko naturalne, ale też ogólną krytykę systemu kapitalistycznego. Dziś podczas bardzo wielu protestów pracowniczych powiewa flaga „Nie dla TAV".

N: Zgadzam się z tym, że obecnie we Włoszech toczy się wiele walk – konflikty w kopalniach w Sardynii, mobilizacje przeciwko TAV, przeciwko budowie mostu na Sycylię, przeciwko budowie molocha fabrycznego na południu Włoch, czy protesty pracowników Fiata. Wiele z nich jest jednak skupionych tylko na jednym problemie i odizolowanych od siebie, trudno spleść je w jeden antykapitalistyczny ruch.

Jaka rolę w ruchu społecznym odgrywają związki zawodowe?

M: Historia związków zawodowych we Włoszech jest dość zawiła. Najsilniejsza i największa centrala, CGIL, była bardzo wpływowa, gdy partia komunistyczna była u władzy. Od lat 80., kiedy ostatecznie stłumiono imponującą falę walk pracowniczych z lat 70., centrala ta zaczęła kupczyć prawami pracowniczymi. Po 30 latach dominacji żółtych związków zawodowych, czyli takich, które są inspirowane przez pracodawców i posłuszne ich zaleceniom, niezwykle ciężko jest pojawić się w fabryce i przyznać do tego, że jest się syndykalistą. Natychmiastowa reakcja to: „Aha, jesteś związkowcem, to znaczy, że nie pracujesz". Bywa, że ludzie pytają się, ile nam płacą za naszą aktywność, choć my akurat jesteśmy jednym z niewielu włoskich syndykatów, który nie ma opłacanych działaczy. Wracając do CGIL, przed dwoma laty centrala ta zgodziła się podpisać porozumienie, poprzez które masowo wprowadza się umowy okresowe. Ciężko w takich warunkach mówić o samoorganizacji pracowniczej, gdy każdego miesiąca zwalniani są twoi koledzy i koleżanki.

W opozycji do CGIL, środowiska lewicowe, anarchistyczne i radykalnej lewicy powołały sporo mniejszych związków i syndykatów, które są skłócone ze sobą i skupione głównie na udowadnianiu sobie nawzajem, kto jest lepszy w zwalczaniu CGIL oraz pracodawców. W każdej możliwej sytuacji afiszują się z flagami swoich organizacji. W takiej sytuacji trudno budować sieci solidarności.



plakat z okazji obchodów 100 lecia USI

Jest też sporo związków, które nazywają siebie bazowymi (wł. unione sindicale di base, ang. union of bases). Wywodzą się z lat 70. i starają się organizować też poza miejscami pracy, lecz ich struktura jest taka sama jak w CGIL, z hierarchią i ludźmi na etatach.

Zatem co według Was jest obecnie największym wyzwaniem?

M: Musimy być obecni w ruchu, być jego częścią, z naszymi flagami czy bez nich, to nie istotne. Jako USI możemy zaoferować strukturę, legalne ramy, zaplecze techniczne czy doświadczenie. W wielu sytuacjach jesteśmy na tyle silni, by wraz z innymi zbudować coś, co ma znaczenie. Oferujemy też bardziej generalną perspektywę, aby przykładowo nauczyciele nie skupiali się jedynie na swojej sytuacji, ale budowali szersze platformy. W przypadku ostatnich mobilizacji w szkołach chodziło np. o włączenie rodzin, studentów, pracowników na różnych stanowiskach i z różnymi umowami, jak też o postrzeganie edukacji jako kwestii politycznej. To w dużej mierze się udało.

N: Oczywiście zależy nam na tworzeniu nowych komisji zakładowych, ale też na współpracy z innymi związkami, w oparciu o sieci. Przykładowo, taką sieć udało nam się stworzyć wokół zagadnienia bezpieczeństwa pracy. Innym przykładem jest porozumienie wokół prawa do dachu nad głową, w którym jest też wielu imigrantów. W Rzymie, Turynie, Neapolu, Mediolanie działają na rzecz prawa do dachu nad głową silne ruchy lokatorskie.

W Turynie przed dwoma miesiącami anarchiści razem z imigrantami okupowali mieszkania, nie płacili czynszu, powołując też grupy samopomocy. Zatem zależy nam przede wszystkim na horyzontalnej współpracy, a nie na przewodzeniu walki.

Czasem zdarza się, że robimy pozornie krok do tyłu, gdyby analizować to z radykalnych anarchosyndykalistycznych pozycji, aby zbudować coś bardziej silnego i trwałego w opozycji do systemu. Jeśli to się udaje to tak naprawdę jesteśmy już dwa kropi do przodu. Jeśli za każdym razem będziemy udowadniać jak jesteśmy radykalni, np. zawsze odrzucając negocjacje z szefami, zostaniemy sami. Wielokrotnie świadomie decydujemy się zrobić krok do tyłu, nie machamy naszymi proporczykami i staramy się być mniej ideologiczni za to bardziej praktyczni, po to, by zostać z innymi i nie zapomnieć o najważniejszej kwestii – samoorganizacji.

Co jakiś czas w polskich mediach słychać o strajkach generalnych zwoływanych we Włoszech, podczas których biorą udział miliony osób. Jakie jest znaczenie tych strajków generalnych?

M: Wydaje mi się, że obecnie we Włoszech strajki generalne są bezużyteczne. To są tylko wydarzenia polityczne, centrala CGIL buduje sobie wizerunek w mediach. To nie jest dobra droga. Musimy się sami organizować, tylko to jest skuteczne, nawet gdy jest nas niewielu. Przykład, kiedy miało dojść do zwolnienia w Rzymie 75 pracowników firmy farmaceutycznej należącej do miasta, początkowo próbowali oni iść tradycyjną drogą tj. rozmów z władzami. Lecz nikt nie chciał z nimi rozmawiać. Zatem pracownicy zdecydowali się zorganizować zebranie, lecz nie w miejscu pracy, ale na ulicy, przed ratuszem. Po 3 godzinach, gdy powstał korek, pojawiła się policja, prezydent Rzymu został zmuszony do podjęcia rozmów. Dziś nawet małe akcje bezpośrednie bywają bardziej skuteczne niż formalny strajk generalny, który zabiera wiele czasu, wymaga wiele przygotowań, negocjacji, mediacji itp. Dotyczy to też działań w miejscu pracy: bywa, że łatwiej zorganizować anonimowe, nielegalne akcje, bez flag, które są naprawdę skuteczne.

N: Strajk generalny musi być ostatnim krokiem, po długiej i intensywnej walce. Jeśli strajki generalne nie są częścią prawdziwego ruchu, tak jak te zwoływane przez CGIL, są tylko po to, by pomachać swoją flagą. To nic nie znaczy, a często działa wbrew naszym interesom, przedłuża agonię, tworzy pozory zwyciężonej bitwy, podczas gdy przegrywamy wojnę. Dziś bardziej skuteczne okazują się nieformalne sposoby walki. Przykładowo, już o tym wspominałam, że udało się zablokować proponowane przez rząd wydłużenie czasu pracy nauczycieli. Uczestnicy protestów zaczęli się organizować w niestandardowy sposób, np. organizując teatralne fleshmoby przed budynkiem ministerstwa, np. co sobotę rzucając setki marchewek w budynek. Odwoływali się w ten sposób do słów ministra, który stwierdził, że w szkole czasami potrzebne są marchewki, a czasami kij. Innym razem uczestnicy protestu zaczęli odrabiać prace domowe na chodniku przed ministerstwem, blokując w ten sposób ruch.

Czy nie dostrzegacie napięcia między budowaniem formalnej struktury związkowej a wspieraniem nieformalnych ruchów?

N: Świat nie jest czarno-biały. Musisz być wewnątrz ruchu, to jest ważne. Musisz analizować rozwój walki. Czasami musisz odegrać wyraźną rolę jako związek, ujawnić swoją tożsamość i idee, a czasami pozostać w tyle. Zależy od dynamiki, tu nie ma żadnych zasad. Sytuacja też zmienia się bardzo szybko, coś co wydawało się dziwne albo niemożliwe przed tygodniem, dziś jest normalne. Czasami musisz użyć legalnych narzędzi, np. pójść do sądu przeciwko pracodawcy, trzeba być też dobrym w wykorzystywaniu prawa i wszystkich kruczków. A czasami warto pozostać anonimowym uczestnikiem okupacji lub nielegalnego strajku, czy zajęcia jakiegoś pustostanu. Musimy dobierać dobre narzędzia w dobrym czasie – to jest też kwestia doświadczenia. Jeśli jesteś wewnątrz ruchu czujesz, kiedy i jakich narzędzi możesz użyć.

Dziękujemy za rozmowę!

* Unione Sindacale Italiana (USI) powstało we Włoszech w 1912 r. jako syndykat anarchosyndykalistyczny, zatem w tym roku obchodzono jego stuletnią rocznicę istnienia. Od 1913 r. była członkiem Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (AIT – Asociación Internacional de los Trabajadores). W 1922 r. do związku należało 600 tys. osób, w tym wielu górników i pracowników sektora metalurgicznego. USI stało się główną siłą walczącą z włoskim faszyzmem. W rezultacie przejęcia władzy przez Mussoliniego w latach 20. związek został rozbity, a działacze aresztowani lub zmuszeni do emigracji. W latach 50. zaczęto odbudowywać strukturę. W latach 90. miał miejsce spór, który doprowadził do rozłamu i powołania dwóch organizacji, które odwołują się do tej samej tradycji (nasi rozmówcy są członkami USI, która nie należy do AIT, choć ze względów historycznych używa tego rozwinięcia).

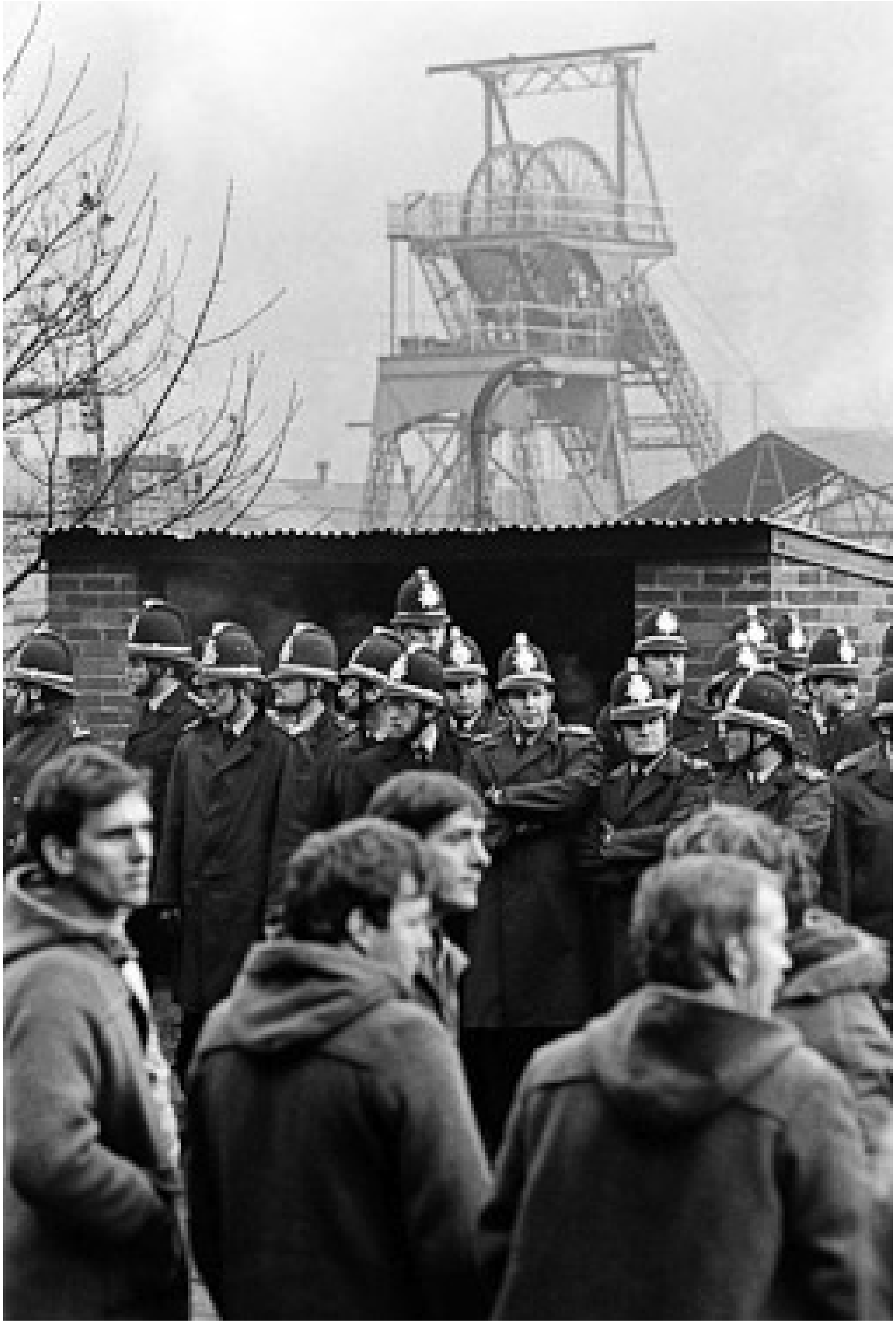


Ponury bilans thatcheryzmu

8 kwietnia zmarła Margaret Thatcher – długoletnia przywódczyni brytyjskich konserwatystów, która zapoczątkowała w Europie neoliberalną rewolucję.

Jakub Grzegorczyk

Przez 12 lat (od 1979 r. do 1990 r.), jako premier Wielkiej Brytanii prowadziła politykę masowej prywatyzacji i zwalczania związków zawodowych. Obniżała podatki dla bogatych i deregulowała brytyjską gospodarkę. Jej rządy zmieniły Zjednoczone Królestwo z najbardziej egalitarnego społeczeństwa Europy w kraj o rekordowym poziomie nierówności społecznych, nękany dramatycznymi skokami stopy bezrobocia i rosnącą liczbą osób żyjących w biedzie. Bezwzględność „Żelaznej Damy" i jej ponure dziedzictwo sprawiły, że po jej śmierci przez Wielką Brytanię przeszła istna fala spontanicznej, ludowej radości, a większość Brytyjczyków deklarowała, że nie chce aby jej pogrzeb był sfinansowany z publicznych pieniędzy. Chociaż publiczne wyrażanie radości z czyjejkolwiek śmierci jest złamaniem jednego z najważniejszych tabu naszej kultury i powszechnie uznawane za przejaw braku dobrego wychowania, to jednak świętujący Brytyjczycy mają rację. Zasada „o zmarłym należy mówić dobrze, albo wcale" nie dotyczy osób publicznych, których działania wpływały na sytuacje milionów ludzi i które nie powinny być zwolnione z moralnej oceny ze względu na swoją prywatną sytuację. W przypadku Thatcher, szacunek dla zmarłej powinien ustąpić przed szacunkiem dla ofiar jej polityki i radości, że zmarła jedna z inicjatorek światowej neoliberalnej rewolucji. Niestety, doktryna, którą stworzyła jest nadal żywa i wciąż przynosi tragiczne konsekwencje na całym świecie. Wiele wysiłku wymagać będzie od nas wszystkich wysłanie thatcheryzmu w ślad za „Żelazną Damą".



autor: Martin Shakeshaft

Znienawidzona w całej Wielkiej Brytanii

W jednej z wielu piosenek krytykujących Thatcher, które powstały na przestani ostatnich 40 lat w Wielkiej Brytanii, pada zapowiedź: „Gdy Thacher umrze, nie będzie łez – zachowajcie swój smutek dla ludzi, których głodziła przez lata […] więc gdy w końcu umrze, świętujmy wszyscy". Zapowiedź ta doczekała się realizacji już w dniu śmierci Thatcher. W Bristolu, Brixton, Belfaście i Londonderry odbyły się spontanicznie, kilkusetosobowe imprezy uliczne; przewodniczący struktur Krajowego Związku Górników (NUM) w północno-wschodniej Anglii, David Hoper zapowiedział w mediach wzniesienie z tej okazji toastu; podczas konferencji Krajowego Związku Studentów – największej organizacji studenckiej w UK, część zebranych przywitało oklaskami wieści o odejściu „Maggie"… Radość ze śmierci Thatcher osiągnęła punkt szczytowy w weekend 13-14 kwietnia, kiedy to piosenka „Ding-Dong – Wiedźma nie żyje" z musicalu „Czarnoksiężnik z krainy Oz", która stała się nieoficjalnym hymnem wszystkich przeciwników Thatcher niespodziewanie osiągnęła 2 miejsce listy przebojów programu Pierwszego Radia BBC, a prawie 3 000 osób wzięło udział w imprezie na londyńskim Trafalgar Square. Falę krytyki wywołał także pomysł finansowania pogrzebu Thatcher z publicznych pieniędzy. Według sondażu zamówionego przez tygodnik „Independent on Sunday",

aż 60% Brytyjczyków była przeciwna temu, żeby podatnicy płacili za pogrzeb byłej premier. Brytyjskie społeczeństwo doskonale pamięta bezwzględną wojnę, jaką Thatcher wydała w latach 80. klasie pracującej i wszystkim obywatelom i obywatelkom, którzy nie należeli do nielicznej grupy beneficjentów jej polityki.

Neoliberalna rewolucja i jej ponure konsekwencje

Thatcher jako pierwsza w Europie wdrożyła program „reform" oparty na masowej prywatyzacji, deregulacji rynku finansowego, redukcji podatków dla bogatych, zwalczaniu związków zawodowych i likwidacji publicznego sektora przemysłowego. Schemat wypracowany przez Żelazną Damę był następnie powielany w krajach postkomunistycznych i (częściowo) w pozostałych krajach UE, jego główne elementy określa się jako „politykę neoliberalną" lub „thatcheryzm". Thatcher obejmowała rządy w momencie, kiedy w Wielkiej Brytanii bezrobocie od lat utrzymywało się na niskim poziomie (nie przekraczało 6%), państwo było właścicielem kluczowych gałęzi przemysłu i usług publicznych, system podatkowy był silnie progresywny, a związki zawodowe były liczne i zdolne do blokowania antypracowniczych posunięć rządów konserwatywnych. Taki model społeczno-gospodarczy ukształtował się w Zjednoczonym Królestwie po II Wojnie Światowej i przez lata gwarantował brytyjskiemu społeczeństwu względny dobrobyt, niskie bezrobocie i niewielkie nierówności dochodowe. Po koniec lat 70. Wielka Brytania odczuła jednak skutki globalnego kryzysu ekonomicznego, szalejącej inflacji i spadającej rentowności upaństwowionego przemysłu. W tej atmosferze, torysi pod przewodnictwem Thatcher rozpoczęli radykalny demontaż brytyjskiego państwa dobrobytu. „Reformy" Thatcher polegały w pierwszej kolejności na przeniesieniu ciężaru finansowania państwa z najbogatszych na najbiedniejszych. Dokonała tego poprzez radykalną obniżkę najwyższych stawek podatku dochodowego przy jednoczesnym podwyższeniu podatku VAT, który w większym stopniu niż progresywny podatek dochodowy obciąża portfele klasy średniej i pracującej. Pokłosiem tej zmiany był radykalny wzrost rozwarstwienia dochodowego – mierzący nierówności „wskaźnik Giniego" wzrósł z poziomu 0,25 w 1979 r. do 0,34 w 1990 r. Zmiana ta była na tyle trwała, że w kolejnych latach współczynnik ten nie spadł poniżej poziomu 0,3 (czyli poziomu, na jakim utrzymują się nierówności dochodowe w Polsce). Obiektem ataków Żelaznej Damy stał się także sektor publiczny, którego rozmiary podczas jej rządów zostały drastycznie ograniczone, następnie jego pozostałości sprywatyzowano. Jednocześnie, w celu wytłumienia protestów pracowniczych, wprowadzono szereg zmian prawnych wymierzonych w związki zawodowe – nowelizacje prawa pracy uniemożliwiały legalne organizowanie „lotnych pikiet" pod bramami zakładów pracy, dawały sądom możliwość zajęcia majątku związków oraz pociągnięcia organizatorów akcji strajkowych do odpowiedzialności finansowej za „straty w produkcji".



autor: Martin Shakeshaft

Najsilniejszy atak Thatcher przeprowadziła na przemysł górniczy, któremu zaaplikowano likwidację kopalń uznanych za nierentowne, masowe zwolnienia oraz prywatyzację najzyskowniejszych przedsiębiorstw wydobywczych. Podczas rządów „Żelaznej Damy", w latach 1983 – 1990 zwolniono 125 tys. górników, a liczba czynnych kopalń spadła z 170 do 73. Restrukturyzacji górnictwa Thatcher dokonała wydając otwartą wojnę Krajowemu Związkowi Górników. Sprowokowany falą zwolnień w górnictwie NUM pod przywództwem Artura Scargirla rozpoczął w marcu 1984 r ponad roczny strajk generalny, na który konserwatywny rząd odpowiedział niespotykaną wcześniej brutalnością policji oraz uderzeniem w finanse związku – związek pozwano o odszkodowania za „straty w produkcji" oraz zajęto jego rachunki bankowe uniemożliwiając wypłatę zapomóg dla strajkujących. Na górników wywierano także presję poprzez finansowe zachęty dla łamistrajków i nagonkę medialną. Klęska NUM stała się początkiem ciężkiego kryzysu brytyjskich związków zawodowych i dramatycznego spadku uzwiązkowienia wśród brytyjskiej klasy pracującej. Tym samym, Thatcher pozostawiła swoim następcom wolne pole do kontynuowania jej aspołecznej polityki. Poza górnictwem, pod młotek poszły także British Airways, British Gas i British Telecom oraz szereg przedsiębiorstw z sektora usług publicznych. W efekcie, brytyjscy pracownicy i pracownice doświadczyli kolejnych fal zwolnień i zatrudnienia na umowy śmieciowe – oczywiście w imię „restrukturyzacji" i redukcji „przerostów zatrudnienia".

Prywatyzacja i likwidacja państwowych przedsiębiorstw przyniosły szybko dramatyczny wzrost stopy bezrobocia oraz powstawania enklaw biedy w regionach utrzymujących się do tej pory z przemysłu wydobywczego. W przeciągu pierwszych pięciu lat rządów Thatcher, stopa bezrobocia wzrosła dwukrotnie i chociaż w kolejnych latach okresowo spadała to stan zatrudnienia nigdy już nie powrócił do poziomu z lat 60. Wraz z bezrobociem rosło także ubóstwo: Dane na temat odsetka populacji żyjącego w warunkach ubóstwa (mierzonego odsetkiem gospodarstw domowych, których dochody są poniżej 60% mediany dochodów) jednoznacznie pokazują jego stały wzrost od 1982 r., kiedy to wynosiło 12,1%, do 1990 r., kiedy wzrosło do poziomu 22,2%. Od tego czasu odsetek ubogich gospodarstw i rodzin nigdy już nie spadł poniżej 15%. Prywatyzacja objęła

także gminny zasób mieszkaniowy – lokale komunalne były wyprzedawane dotychczasowym mieszkańcom przy olbrzymiej bonifikacie sięgającej 50-60% ceny mieszkania, co pozwalało je nabyć już za połowę ich wartości. W sytuacji ograniczenia nakładów na budowę nowych mieszkań gminnych, efektem była destrukcja publicznego mieszkalnictwa i długie kolejki oczekujących na lokale komunalne lub socjalne. Resztki nie wykupionego publicznego zasobu mieszkaniowego zostały przekazane w zarządzanie prywatnym podmiotom, którym zezwolono na podwyżki opłat za wynajem, przyznając jednocześnie lokatorom dodatki mieszkaniowe pokrywające różnicę między czynszem „rynkowym" a „socjalnym". Szeroki strumień gotówki przekierowano więc z zasobu publicznego wprost do kieszeni prywatnych właścicieli i zarządców nieruchomości mieszkalnych. Po latach, skutkiem tej polityki są rosnące kolejki osób oczekujących na najem lokali komunalnych i socjalnych oraz rozwój spekulacji na rynku nieruchomości.

Thatcheryzm w radykalny sposób podzielił Wielką Brytanię na nieliczne enklawy bogactwa i regiony autentycznej nędzy (zwłaszcza w północno-wschodniej Anglii). Do dzisiaj, spośród krajów G8, Zjednoczone Królestwo ma największe różnice dochodowe pomiędzy regionami. Społeczeństwo brytyjskie powiedziało tej polityce „dość" dopiero w 1990 r., kiedy „Żelazna Dama" przystąpiła do kolejnej reformy podatkowej, wprowadzając w Anglii i Wali „pogłówne" – podatek przeznaczony na finansowanie samorządów, płacony w jednakowej wysokości przez wszystkich mieszkańców (niezależne od osiąganych dochodów), który zastąpił dotychczasowy, progresywny system podatków lokalnych. Wprowadzenie pogłównego, które dla większości rodzin z klasy robotniczej i niższej klasy średniej oznaczało drastyczny wzrost opłat, wywołało masowe protesty w całym kraj. Regularnym bitwom z policją (do największej doszło 31 marca 1990 r. na Trafalgar Square) towarzyszyła powszechna odmowa płacenia nowego podatku – wg. niektórych szacunków aż 18 milionów brytyjskich obywateli odmówiło płacenia pogłównego w proteście przeciwko reformie.

Dramatyczny spadek popularności Thatcher wywołany reformą podatkową zmusił w końcu torysów do zmiany kierownictwa, do którego doszło w listopadzie 1990 r. Chociaż Partia Konserwatywna wygrała kolejne wybory, to następca Thatcher - Jon Major, wycofał się z wielu najbardziej radykalnych reform „Żelaznej Damy" i znacząco złagodził politykę torysów.

Wirus thatcheryzmu w Polsce

W Polsce, śmierć Thatcher opłakiwali w równym stopniu publicyści „Rzeczpospolitej", jak i „Gazety Wyborczej", a peany na jej cześć wygłaszali i konserwatyści i liberałowie. Za wzór stawiają ją tak politycy PiS, jak i Platformy Obywatelskiej (obie te partie od razu po śmierci Thatcher hałaśliwie domagały się dla niej pomników oraz nazywania ulic i rond jej imieniem). Do inspiracji thatcheryzmem przyznali się tak różni politycy jak Jarosław Gowin, Leszek Balcerowicz, Radosław Sikorski czy Jan Krzysztof Bielecki. Polska klasa polityczna oraz główne media, na co dzień skłócone o kwestie Smoleńska, Unii Europejskiej, czy patriotyzmu są połączone wspólną wiarą, że neoliberalna polityka gospodarcza jest jedyną możliwą drogą rozwoju. Patrząc na ostatnie 20 lat polskich reform, ta zgodność pozornie różnych polityków nie powinna dziwić. Mniej więcej od połowy lat 80. neoliberalizm stał się w Polsce oficjalną ideologią uznawaną tak przez postkomunistów, jak i spadkobierców „Solidarności". Główne założenia polityki prowadzonej przez Thatcher były także podstawą polityki społecznej i gospodarczej kolejnych rządów w Polsce: restrukturyzacji górnictwa (poprzez zwolnienia i zamykanie kopalń), prywatyzacji i późniejszego upadku głównych państwowych przedsiębiorstw (poczynając od stoczni aż po motoryzację), wyprzedaży mieszkań komunalnych oraz liberalizacji Kodeksu Pracy. Na tym polu panowała (i nadal panuje) praktycznie pełna zgodność tak wśród rodzimej klasy politycznej, jak i wśród publicystów – czy to tych „z salonu" czy tych „niepokornych". To swoiste „porozumienie ponad podziałami" domaga się uznania Thatcher za wybitną głowę państwa i osobę, która wyprowadziła Wielką Brytanię z kryzysu. Głośno krzyczy, że Polacy i Polki winni są Thatcher wdzięczność za walkę z komunizmem i skuteczne wzorce polityki gospodarczej. Potępia „brytyjskie lewactwo", które „nie potrafi uszanować żałoby".

Nie powinniśmy jednak w żadnym wypadku dać się nabrać na ten emocjonalny trik – Thatcher nienawidziła związków zawodowych, ideału równości oraz wszelkiej redystrybucji bogactwa. Jej dziedzictwo w dużej mierze inspirowało antyspołeczne reformy kolejnych polskich rządów, przez co polska klasa pracująca jest jedną z najbiedniejszych, najbardziej podzielonych i niezorganizowanych oraz posiadających najmniej praw socjalnych spośród wszystkich krajów UE. Thatcher wydała brutalną wojnę brytyjskiemu społeczeństwu, a jej uczniowie równie brutalnie obeszli się z nami. Wszystko to sprawia, że jej śmierć powinna być dla nas powodem do radości w takim samym stopniu, jak dla mieszkańców Wielkiej Brytanii.

Dane statystyczne cytowane w artykule pochodzą z Office for National Statistics, cytowane za the Guardian Datablog (http://www.guardian.co.uk/news/datablog)



Zaproszenie na V obóz letni Inicjatywy Pracowniczej

Od środy 7 sierpnia rozpoczyna się kolejny obóz letni Inicjatywy Pracowniczej. Obóz potrwa do niedzieli 11 sierpnia i składać się będzie z cyklu dyskusji strategicznych i teoretycznych, pokazów filmowych oraz wspólnego odpoczynku i rekreacji.

Podobnie jak w latach ubiegłych, chcemy, aby obóz był okazją do dyskusji o strategii IP, miejscem integracji i ścierania się wizji co do tego, jaką drogę ma obierać nasz ruch. Dlatego szczególnie cenne będzie, jeżeli wezmą w nim osoby z różnych komisji zakładowych jak i różnych miast. Zapraszamy również osoby, które formalnie nie należą do IP, lecz sympatyzują z naszymi działaniami.

Program zostanie opublikowany wkrótce. Do tej pory zostały zgłoszone następujące tematy/prezentacje/warsztaty:

- Dyskusja na temat strajku generalnego w ujęciu historycznym, strategicznym, i wreszcie praktycznym, czyli jak możemy wesprzeć jesienny strajk generalny?
- Prezentacja: „Polityka organizowania związków zawodowych: strategie, sprzeczności, konsekwencje – poltyczny wymiar organizowania”
- Prezentacja: „Prekariat w ujęciu makrosocjologicznym – cykle i cyrkulacje walk”
- Dyskusja: "Więzy organizacyjne wewnątrz Inicjatywy Pracowniczej, zalety i wady ich formalizacji, oraz rozwiązania pośrednie."
- Podsumowanie tegorocznych protestów i kampanii
- Plany na najbliższą przyszłość naszego związku

Czekamy także na propozycje tematów spotkań/dyskusji/pokazów filmowych/innych atrakcji!

Termin:
7 sierpnia (środa) – 11 sierpnia (niedziela) [środa jest dniem przyjazdu i przygotowania infrastruktury]

Miejsce:
Wieś w woj. dolnośląskim (ok. 45 km od Wrocławia), położona z daleka od głównych dróg, nieopodal lasu, z dostępem do jeziora. Możliwy dojazd PKP (na linii Wrocław-Poznań), następnie 7 km pieszo, lub rowerem. Możliwy jest też wyjazd po kogoś na stację samochodem.

Koszt:
Zależnie od ilości uczestników; ok. 100-150 złotych, wliczone są w to 3 posiłki dziennie oraz koszty eksploatacyjne. Jeśli jest to dla Ciebie za dużo – poinformuj nas o tym, zbyt wysoki koszt nie może powstrzymać Cię przed przyjazdem!

Nocleg i infrastruktura:
W budynku będącym do naszej dyspozycji jest prąd i woda, łazienka, kuchnia i toaleta. W domu jest nocleg dla 15 osób, reszta powinna wziąć namioty (na miejscu będą do dyspozycji 2 namioty 3-osobowe). Wszyscy powinni zaopatrzyć się w śpiwory, kubki i sztućce.



WAŻNE:
prosimy zgłaszać się do pomocy przy przygotowywaniu infrastruktury (zakupy żywieniowe i przygotowanie budynku)

Podział obowiązków:
Gotowanie, sprzątanie, zakupy i inne obowiązki będą wykonywane wspólnie przez wszystkich uczestników i uczestniczki.

Zgłoszenia (najlepiej do 1.08!), szczegóły i pytania:
maggie_84@o2.pl, tel. 503177889

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych”. Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych”

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres:
ip@ozzip.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres:
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

www.ozzip.pl